

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dalam melakukan kegiatannya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai dalam menentukan strategi. Diantaranya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan efisien karena berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan organisasi secara berkelanjutan dan sangat menentukan keberhasilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan terdapat kemungkinan akan timbulnya permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Kualitas seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut di dalam instansi, semakin baik kinerjanya maka semakin baik hasil pekerjaannya.

Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul dan memiliki kinerja yang tinggi. Pegawai merupakan motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih giat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Suatu organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien apabila kinerja pegawainya rendah. Oleh sebab itu kinerja pegawai menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pegawai. Berikut adalah rekapitulasi hasil survei kepuasan masyarakat pada perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Bandung tahun 2021 pada organisasi atau instansi pemerintahan Kota Bandung :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Survei Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan pada Perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Tahun 2021

No.	Perangkat Daerah	IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) Unit Pelayanan Semester 1	IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) Unit Pelayanan Semester 2
1.	Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah	86,07%	87,25%
2.	Dinas Perhubungan Kota Bandung.	77,33%	91,84%
3.	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	84,26%	87,10%
4.	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	83,94%	86,37%
5.	Dinas Pendidikan Kota Bandung	90,45%	83,88%

Sumber: Bagian Orpad Setda Kota Bandung Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi hasil survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan instansi pemerintah pada tahun 2021 di semester 1 dan semester 2. Dinas Pendidikan Kota Bandung memiliki penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 6,57% dari 90,45% menjadi 83,88%. Berbanding terbalik dengan dinas lain yang memiliki peningkatan, terutama Dinas Perhubungan Kota Bandung yang meningkat secara cukup signifikan sebesar 14,51% dari 77,33% di semester 1 menjadi 91,84% di semester 2.

Sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan suatu pendidikan yang dapat mengolah manusia menjadi sumber daya yang cerdas dan berkarakter sehingga dapat menciptakan peradaban yang lebih maju. Dunia pendidikan dianggap sebagai kunci utama bagi suatu negara agar dapat unggul dalam persaingan global dan pada saat ini banyak pembaharuan dari masa ke masa dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan nasional dan pemerataan di setiap daerah di Indonesia. Instansi pemerintah sebagai pihak yang mengatur jalannya suatu negara, memegang peranan krusial dalam sistemasi pendidikan di Indonesia. Melalui instansi yang dimilikinya seperti Dinas Pendidikan, pemerintah terus melakukan pembaharuan guna memperbaiki kualitas pendidikan.

Pemerintah melalui Kementrian Keuangan, memudahkan akses masyarakat Indonesia terhadap pendidikan dengan cara mengalokasikan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN) untuk pendidikan gratis dari jenjang SD-SMA. Tercatat sejumlah Rp. 621,3 triliun dialokasikan untuk pendidikan masyarakat Indonesia. Selain melalui dukungan dana, pemerintah juga menciptakan sistem Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) zonasi sejak tahun 2017 dengan harapan mengurangi kesenjangan antar daerah, menghilangkan istilah “sekolah favorit” karena semua sekolah akan difasilitasi oleh pemerintah pusat dan daerah dan semua sekolah negeri memiliki hak dan kewajiban yang sama. Pemerataan pendidikan menjadi tujuan utama pelaksanaan PPDB Zonasi.

Pelaksanaan PPDB Zonasi tahun 2022 dilaksanakan secara daring maupun luring guna mempermudah aksesibilitas masyarakat dalam mendaftar ke sekolah. Dinas pendidikan menjadi pihak yang memfasilitasi dalam penerapan sistem PPDB

zonasi ini, khususnya adalah Dinas Pendidikan yang berada di Kota Bandung yang mempersiapkan server yang bagus supaya alur PPDB tidak mengalami kendala.

Layaknya sebuah sistem baru di dunia pendidikan, Dinas Pendidikan mengalami banyak kendala dan laporan masyarakat yang dimana Dinas Pendidikan sebagai pengawas jalannya aturan tersebut tentunya ada bagian yang keluar dari standar kelayakan sistem itu sendiri. Dilansir dari portal berita bandungkita.id, PPDB tingkat SMA/SMK tahun 2022 di kota Bandung disorot oleh berbagai pihak diantaranya oleh Kepala Biro Investigasi Manggala Garuda Putih Jawa Barat, Agus Satria yang menyatakan bahwa PPDB sistem zonasi belum sepenuhnya diterapkan di Kota Bandung. Hal ini disebabkan oleh adanya laporan masyarakat mengenai kecurangan PPDB online terutama dalam penerapan aturan zonasi. Praktik modus oknum panitia PPDB dengan cara melakukan kecurangan perubahan data dan titik zonasi sehingga banyak siswa yang berada di daerah asli tersingkir akibat kecurangan ini.

Didukung oleh pernyataan Mei Yunita dalam www.merdeka.com tahun 2022, bahwa dirinya mengaku pernah mencoba memasukkan anaknya ke sekolah yang dituju melalui jalur “orang dalam” dengan membayar sejumlah uang dan gagal karena ada orang tua murid lain yang memberikan uang dengan jumlah yang lebih besar. Hal ini menjadi masalah krusial karena kecurangan baik dari segi pemerintah maupun sekolah harusnya dihapuskan guna menciptakan pemerataan pendidikan yang adil seperti yang tercantum dalam pancasila ayat ke 5, “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Hal ini sama dengan apa yang diutarakan oleh anggota komisi D DPRD Kota Bandung, Hassan Fauzi, yang membidangi pendidikan memberikan tanggapan terkait kurangnya kinerja Dinas Pendidikan Kota Bandung tersebut. Menurut Fauzi, masalah kurang pendidikan di Kota Bandung bukan lagi rahasia umum. Berbagai masalah di Dinas Pendidikan Kota Bandung setiap tahunnya selalu berulang. Seperti, terkait penerimaan peserta didik baru (PPDB), dan ada siswa yang rapot dan ijazahnya ditahan sekolah, hingga masalah anggaran yang sifatnya serapan bagi anak-anak yang wajib mendapatkan pendidikan yang layak.

Dinas Pendidikan Kota Bandung, merupakan salah satu dinas pemerintahan yang memiliki nilai kinerja yang baik namun dengan ditandai pernyataan yang dibuat oleh anggota DPRD komisi D tersebut menjadi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung belum bisa dikatakan dengan baik sebagai kewajiban mereka sebagai pengatur dan pengawas jalannya pendidikan. Permasalahan diatas mendorong peneliti untuk mencari tahu bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kota Bandung karena seluruh kegiatan berhubungan langsung dengan sumber daya manusia di dalamnya.

Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah bentuk instansi pelayanan di bidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan upaya pengelolaan lembaga pendidikan sebagai rujukan yang mendukung upaya lembaga-lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pelayanan pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat memberikan pelayanan yang *one stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya harus dapat dilayani oleh Dinas Pendidikan secara efektif dan

efisien. Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan yang adil dan berorientasi secara cerdas.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung, dalam tugasnya pegawai sudah mendapat pembagian pekerjaannya di masing-masing bagian yang ditempati. Sistem kerja di Dinas Pendidikan kota Bandung dalam setiap bagiannya adalah sistem kerja individu, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan.

Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan *jobdesk* masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan bantuan orang lain sehingga tidak hanya menjadi tugas individu dan bilamana pekerjaan tersebut diselesaikan bersama-sama, beban kerja yang dirasakan menjadi berkurang. Terkadang, pegawai merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan. Tugas yang diberikan juga terkesan mendadak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk diselesaikan, pegawai merasakan tekanan kerja yang tinggi sehingga pegawai merasa jenuh dan lelah dengan pekerjaannya. Karena tidak dipungkiri bahwa pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung banyak yang sudah bekerja tidak dalam jangka waktu yang sebentar sehingga pegawai sudah bertahun-tahun merasakan ritme kerja yang tinggi atau *hectic*. Selain itu, pegawai merasa tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai merasa membutuhkan sedikit istirahat agar jenuh dan lelah yang dirasakan dapat

berkurang. Itu artinya, pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kepuasan masyarakat yang menurun mengenai kinerja pegawai diakibatkan oleh mengenai sistem baru PPDB yaitu sistem zonasi, penulis juga tertarik untuk mencari tahu lebih lanjut mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung karena Dinas Pendidikan Kota Bandung bertugas dalam melayani masyarakat mengenai pendidikan di Indonesia. Berikut ini adalah hasil pra survei kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung terhadap seluruh pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung yang populasinya berjumlah 54 pegawai. Namun penulis mendapatkan izin untuk menyebarkan kuesioner hanya kepada 27 pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung. Berikut adalah tabel hasil pra survei kinerja pegawai terhadap 27 pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung:

Tabel 1.2
Hasil Pra survei Mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	2	11	10	3	1	91	3,37
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	3	12	9	2	1	95	3,44
3.	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya selesaikan	4	6	12	4	1	89	3,30

4.	Selalu kompak dengan pegawai lain dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	5	6	11	3	2	90	3,33
5.	Selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.	1	10	12	3	1	88	3,26
Jumlah							451	16,70
Skor rata-rata Kinerja Pegawai							3,34	

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil kuesioner pra survei mengenai kinerja yang pegawai yaitu 3,34 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang yang diharapkan. Instansi mengharapkan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi. Nilai terendah pada dimensi inisiatif melalui pernyataan “Selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan” dengan nilai 3,26.

Hal ini disebabkan karena pegawai cenderung menghindari dalam memberi ide atau gagasan ketika memulai suatu pekerjaan. Untuk lebih meyakinkan data tersebut penulis menentukan variabel yang memiliki kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terbagi atas variabel yang berhubungan dengan internal/psikologis pegawai yaitu *self efficacy*, *locus of control* dan motivasi kerja serta variabel yang berhubungan dengan eksternal/lingkungan pegawai yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Adapun hasil pra survei adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra survei Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	0	7	16	4	0	84	3,11
	<i>Strength</i>	1	3	15	7	1	77	2,85
	<i>Generality</i>	1	3	16	6	1	80	2,96
Jumlah							241	8,92
Skor Rata-Rata <i>Self Efficacy</i>							2,98	
<i>Locus Of Control</i>	<i>Locus Of Control Internal</i>	3	7	9	6	2	84	3,12
	<i>Locus Of Control External</i>	2	6	15	3	1	86	3,19
Jumlah							170	6,31
Skor Rata-Rata <i>Locus Of Control</i>							3,15	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	4	9	8	6	0	92	3,41
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	4	8	13	2	0	95	3,52
	Kebutuhan Akan Afiliasi	5	6	13	3	0	94	3,48
Jumlah							281	10,41
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,47	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	14	6	2	1	99	3,67
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	11	2	1	94	3,48
Jumlah							193	7,15
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,57	
Budaya Organisasi	Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko	3	11	10	1	2	93	3,44

Lanjutan Tabel 1.2

	Orientasi Hasil	5	12	7	3	0	100	3,70
	Orientasi Pada Kepentingan Karyawan	4	13	8	1	1	99	3,67
	Orientasi Detail Pada Tugas	6	9	8	4	0	98	3,63
Jumlah							390	14,44
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,61	
Disiplin Kerja	Taat Aturan Waktu	4	11	11	1	0	99	3,67
	Taat Aturan Perusahaan	4	10	11	2	0	97	3,59
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	5	13	7	2	0	102	3,78
Jumlah							298	11,04
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,68	
Promosi Jabatan	Kesempatan	3	10	11	2	1	93	3,44
	Kemampuan	5	9	11	1	1	90	3,59
	Keadilan	4	12	9	2	0	99	3,67
	Prosedur	5	11	10	1	0	101	3,74
Jumlah							390	14,44
Skor Rata-Rata Promosi Jabatan							3,61	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bisa dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa *self efficacy*, *locus of control* serta motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal/psikologis pegawai dapat lebih

mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dibandingkan faktor eksternal/ lingkungan pegawai tersebut.

Dari tabel, diketahui bahwa *Self Efficacy* pada Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat dikatakan kurang akibat memiliki skor rata-rata sebesar 2,98. Variabel ini memiliki tiga dimensi yaitu *Magnitude*, *Strength* dan *Generality*.. Berdasarkan hasil pra survei dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *Strength* sebesar 2,85. Dimensi *Strength* ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap kemampuan ia dalam bertahan dan ulet ketika berusaha oleh karena itu peneliti menetapkan variabel *Self Efficacy* ke dalam variabel pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung.

Variabel selanjutnya yang diduga berpengaruh adalah *locus of control*. dapat diketahui bahwa *Locus of Control* pada Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat dikatakan kurang akibat memiliki skor rata-rata sebesar 3,15. *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Dengan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu terletak di *locus of control internal* yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memiliki tingkat *locus of control* internal yang kurang baik. Oleh karena itu peneliti menetapkan variabel kedua yaitu *Locus of Control* ke dalam kategori variabel yang bermasalah dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung.

Akibat ketidaksesuaian jawaban yang diharapkan peneliti, yaitu adanya pegawai yang menunjukkan hasil tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam survei sementara. Sehingga penulis berkesimpulan berdasarkan uraian diatas masalah dari

pegawai Dinas Pendidikan kota Bandung adalah rata-rata mempunyai masalah terhadap psikologis mereka.

Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Dalam penelitian adapun permasalahan yang perlu diidentifikasi berdasarkan latar belakang sebelumnya, sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

- a. Masih banyak pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai standar yang ditetapkan.
- b. Masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dia lakukan.

- c. Masih banyak pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan satu instansi.
- d. Masih banyak pegawai yang cenderung menunggu perintah atasan sebelum memulai pekerjaan.

2. *Self Efficacy*

- a. Masih adanya pegawai yang kurang yakin bahwa dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit.
- b. Masih adanya pegawai yang kurang berusaha dengan keras dan tekun ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Masih adanya pegawai yang kurang yakin dalam menguasai tugas yang berada di berbagai bidang di lingkungan pekerjaannya/range luas.

3. *Locus of Control*

- a. Masih adanya pegawai yang kurang dalam berfikir yang berorientasi ke hasil atau berfikir efektif.
- b. Masih adanya pegawai yang kurang menerima keadaan bila ada kejadian yang tidak dapat dihindari.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang kemudian akan dijawab dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self Efficacy* di Dinas Pendidikan kota Bandung.
2. Bagaimana *Locus of Control* di Dinas Pendidikan kota Bandung.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian di Dinas Pendidikan kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self Efficacy* di Dinas Pendidikan kota Bandung.
2. *Locus of Control* di Dinas Pendidikan kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung secara pasial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis.
 - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
 - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *self efficacy* pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
 - c. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *locus of control* pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Bagi Instansi.

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan- tindakan yang dimulai dari perencanaan tujuan, pengorganisasian, pengendalian sampai pengawasan. Dimana masing-masing bidang digunakan serta direalisasikan baik ilmu pengetahuannya maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha demi mencapai sasaran atau tujuan yang dari awal telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris “*manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk

berbagai tujuan. Misalnya diterapkan untuk mengelola waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bisa dikerjakan dengan baik. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni, manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria sebagai ilmu dan metode keilmuan yang menekankan pada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan sedangkan manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan dari diri seseorang dengan kata lain, penerapan ilmu bersifat seni, oleh karena itu manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan untuk mencapai tujuan. Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi para ahli sebagai berikut :

Rudani (2020) mengemukakan bahwa:

“ Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, dan pengendalian dari upaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif ”

Koontz dan O’donnel dalam Priatna (2019) mengatakan bahwa:

“ Manajemen ialah suatu usaha yang diterapkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan ”

Firmansyah (2018:4) mengemukakan bahwa:

“ Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu ”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, dan dapat dikatakan manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Sadono Sukirno (Naning & Wahna: 2019) dalam buku *Manajerial Skill* menyatakan manajemen merupakan suatu fungsi atau proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan. Fungsi-fungsi manajemen yang dapat dijelaskan yaitu sebagai mana berikut ini:

1. Perencanaan (*Planning*)

Suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, beberapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, beberapa modal yang yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang serta keputusan apakah perlu dilakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari

kegiatan perencanaan. Kegiatan utama dalam Fungsi Perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan strategi untuk mencapai mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
- b. Menentukan sumber-sumber daya yang diperoleh.
- c. Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.
- d. Menetapkan tujuan dan target bisnis.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup dua kegiatan yaitu:

- a. Membagi komponen-komponen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok.
- b. Membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pegelompokan atau unit-unit organisasi.
- c. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan.
- d. Menetapkan struktur organisasi yang membujukkan adanya garis kewenangan sumber daya dan tanggung jawab.

- e. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja.
- f. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

3. Pengarahan (*Actuating*) dan Implementasi

Proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada pegawai agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahannya, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja pegawai menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja. Kegiatan dalam Fungsi Pengarahan dan Implementasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- c. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.

4. Pengawasan dan Pengendalian (*Controlling*)

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya.

Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan:

- a. Mementukan standar presentasi.
- b. Mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini.
- c. Membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen di mana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Berkaitan dengan itu, Firmansyah & Mahardhika (2018:4) menyatakan bahwa unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (*man*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*).

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul kerana adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat

diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Methods* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. *Material* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. *Machines* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar

diperlukan untuk menyebarkan hasil- hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia pada awalnya dikenal dengan manajemen personalia, namun karena makin berkembangnya peradaban dan pemikiran tentang posisi manusia sebagai tenaga kerja, istilah tersebut kemudian berubah menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian bahwa pegawai dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya, mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Untuk memperjelas pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Afandi (2018:3) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Veitzhal Rivai dan Sagala (2018:2) yaitu:

“Merupakan salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM”

Zainal (2018) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia ialah cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal”

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar yaitu ilmu yang mengatur masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pekerja yang bekerja disuatu organisasi/perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan pegawai agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses pemberian informasi adanya pengadaan pekerja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan sehingga mereka mampu melakukan pekerja sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuannya.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya untuk mensejahterakan diri dan keluarganya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai ataupun dari perusahaan. Pemberhentian perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Menurut Supomo & Eti Nurhayati (2018 :11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan tujuan suatu organisasi namun juga memperhatikan tujuan kebutuhan para pegawai, pimpinan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas dan efisien.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self efficacy pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka,

termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1991.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy atau Efikasi diri adalah salah satu persepsi seseorang yang menganggap bahwa orang tersebut bisa melakukan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai sebuah tujuan. Hal tersebut mencakup tentang perasaan untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan serta secara emosional mereka mampu untuk melakukan hal itu tersebut. Adapun para ahli yang mengkaji makna dari *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

Ramadhani dan Marsudi (2020:3) mengemukakan bahwa:

“*Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai dengan *self efficacy* rendah”

Bandura dalam Hendriana, dkk (2018:211) mendefinisikan bahwa:

“*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang ditetapkan”

Alwisol (2018:97) mendefinisikan bahwa:

“*Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu atau *Self efficacy* merupakan persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu serta *Self efficacy*

memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”

Woofolk dalam Amalia dan Pramusinto (2020:87) mengatakan bahwa:

“*Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan sendiri, berdasarkan pengalaman individu dalam melakukan tugas atau memecahkan masalah. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya.

2.1.3.2 Proses *Self Efficacy*

Proses *self efficacy* menurut Bandura dalam (Hasanah dkk, 2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan

individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang

tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Bandura dalam (Robbins & Judge, 2017:140) faktor-faktor yang paling penting untuk meningkatkan self efficacy adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Master Experience*).

Pengalaman menyelesaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri individu. Menyelesaikan masalah memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat didalam keyakinan individu. Kegagalan akan menentukan efikasi diri individu terutama bila perasaan keyakinan belum terbentuk dengan baik. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

- a. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- b. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibandingkan kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
- d. Kegagalan dalam suasana emosional atau stress, dampaknya tidak seburuk

kalau kondisinya optimal.

- e. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
- f. Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*),

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan sebagai model. Efikasi diri meningkat ketika individu mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan kompetensinya, tetapi akan menurun ketika melihat kegagalan individu lain. Apabila individu lain tidak setara dengannya maka pemodelan akan memberikan efek kecil bagi efikasi diri.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*),

Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan efikasi diri individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Persuasi verbal meningkatkan kepercayaan individu mengenai hal-hal yang dimiliki untuk lebih berusaha mencapai tujuan dan keberhasilan. Persuasi verbal berhubungan dengan kondisi atau situasi yang tepat bagaimana dan kapan persuasi tersebut diberikan agar dapat meningkatkan efikasi diri individu.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiologica and Affective State*).

Individu akan terpengaruh dengan suasana hati. Suasana hati yang positif akan membantu meningkatkan efikasi diri sedangkan suasana hati yang buruk akan membuat efikasi diri menjadi lemah dan menyebabkan reaksi cemas, takut, da

stress sehingga individu lebih memilih untuk menghindarinya. Mengurangi reaksi tersebut dapat mengubah kecenderungan emosi negatif sehingga akhirnya akan mempengaruhi efikasi diri positif terhadap individu.

Empat hal tersebut dapat menjadi sarana bagi tumbuh dan berkembangnya efikasi diri pada individu. Keyakinan individu bahwa dirinya akan mampu melaksanakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di dasari kemampuannya untuk menuntun dirinya berpikir efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri individu dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2018:102) terdapat tiga dimensi dalam *Self Efficacy* (efikasi diri) yaitu:

1. Dimensi *Magnitude*

Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi magnitude terdiri dari tiga indikator yaitu :

- a. Pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas.
- b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya).
- c. Menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya.

2. Dimensi *Strength*

Didasarkan pada apakah hubungan mengenai magnitudo itu kuat atau lemah. *Strength* terdiri dari dua indikator yaitu:

- a. Bertahan dalam usahanya.
- b. Keuletan dalam berusaha.

3. Dimensi *Generality*

Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terdiri dari dua indikator yaitu:

- a. Pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus.
- b. Pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku.

2.1.4 *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of Control* atau bisa disebut dengan (pusat kendali) berasal dari teori konsep diri Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Kontribusi utama teori belajar sosial yang dikembangkan oleh Rotter (1966), kemudian dikenal sebagai *locus of control*.

2.1.4.1 Pengertian *Locus of Control*

Menurut Rotter dalam Fadilah dan Mahyuni (2019:101). *locus of control* (lokus kendali) merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki

suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Berikut ini beberapa pendapat para ahli yaitu:

Crider dalam Munir (2020:9)

“*Locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya”

Levenson (Soleh, Burhani, & Atmasari, 2020) mengemukakan bahwa:

“*Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya”

Anggri dan Dina (2020:53) menyatakan bahwa :

“*Locus of Control* adalah sebuah bentuk pengendalian diri, yaitu sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa mereka dapat menguasai nasibnya, atau keyakinan seseorang untuk dapat mengendalikan diri sendiri atas peristiwa/ kejadian yang dihadapi atau yang memengaruhi dirinya.”

Sitorus (2019) mengemukakan bahwa

“*Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* adalah konsep psikologis yang mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi. Lebih jelasnya, *locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

2.1.4.2 Manfaat *Locus of Control*

Ary dan Sriathi (2019) berpendapat dimana dari dua dimensi *locus of control* (lokus kendali) akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang *balance* apabila individu memiliki *locus of control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal. Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other dan chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.

2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Pembentukan faktor *Locus of Control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Menurut Deskarfi & Noviansyah (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* seorang individu yaitu:

1. Keluarga

Keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *Locus of Control* yang dimilikinya. Kelas sosial yang di sebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda.

2. Motivasi, Kepuasan Kerja, Harga Diri.

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *Locus of Control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *Locus of Control*.

3. Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *Locus of Control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *Locus of Control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Menurut Crider dalam Munir (2022:17) Adapun aspek-aspek yang menjadi indikator *locus of control* yaitu:

1. *Locus of control internal*

Individu yang percaya bahwa mereka yang memegang kendali atas dirinya.

Indikatornya adalah :

- a. Suka bekerja keras
- b. Mengambil inisiatif
- c. Selalu berusaha mencari solusi atas masalah
- d. Selalu berusaha berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu percaya bahwa diperlukan usaha untuk berhasil

2. *Locus of control eksternal*

Individu yang percaya bahwa pengaruh luar yang memegang kendali atas dirinya. Indikatornya adalah :

- a. Kurangnya inisiatif

- b. Keyakinan bahwa ada sedikit kolerasi antara usaha dan keberhasilan
- c. Tidak mau mencoba karena percaya dikendalikan oleh faktor eksternal
- d. Kegagalan untuk mencari informasi untuk memecahkan masalah.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi merupakan sarana tercapainya kinerja yang baik pada pegawai dalam setiap bentuk organisasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri maupun motivasi dari organisasi itu sendiri.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Adapun kinerja pegawai menurut para ahli yaitu:
Komariyah dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia (2018:188)* mengemukakan bahwa :

“Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Suhardi (2019 : 297), mendefinisikan bahwa

“Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.”

Yusuf (2020), menyatakan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Dari beberapa pengertian kinerja pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja selain itu kinerja pegawai dapat menjadi penentu dalam berbagai pertimbangan instansi.

2.1.5.2 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Pegawai

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2018:562) yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan

kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

Perilaku seseorang karyawan dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan memperhatikan kinerja pegawainya, karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat berpengaruh. pada uraian diatas variabel kinerja pegawai mempunyai lima dimensi yang dapat menunjukkan seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan antara penelitian-penelitian terdahulu guna mendapatkan inspirasi. Selain itu, hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian

No	Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nuril (2021) “Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> , Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang” (Jurnal Ilmu Pertanian Vol.33 No.2 Desember Tahun 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian. Kemudian, modal sosial sebagai variabel pemoderasi mampu memperkuat pengaruh <i>Locus of Control</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja penyuluh pertanian.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sosial • Objek penelitian
2.	Erawati (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang” <i>Economic Education</i>	Berdasarkan hasil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja • Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

	<i>Analysis Journal</i> 8 (1) (2019)			
3.	<p>Wahyuningtyas (2022)</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul”</p> <p>(<i>Journal Of Economics And Business</i> Vol 6, No.1 Halaman 170-173, Maret 2022,)</p>	<p>Penelitian memperoleh hasil gaya kepemimpinan secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, gaya kepemimpinan secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> secara signifikan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, <i>self efficacy</i> secara signifikan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kepuasan kerja • Objek Penelitian
4.	<p>Kasmalla dan Rahmat (2021)</p> <p>“Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang”</p> <p>(Jurnal Ekonomi Nasional Vol.36 No.2 Hal. 276-281)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini secara simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Efikasi Diri (X2), (variabel bebas) berpengaruh nyata terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) (variabel terikat).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • Objek penelitian
5.	<p>Sudarmi (2018)</p> <p>“<i>Self Efficacy</i>, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bandar Lampung”</p> <p>Jurnal Manajemen,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Strees kerja • Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

	Vol.XIX No. 01			
6.	<p>Parmin. (2018)</p> <p>“Pengaruh Disiplin Kerja, Internal <i>Locus Of Control</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen”</p> <p>Jurnal Fokus Bisnis, Vol.13, No.01.</p>	<p>Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan internal <i>locus of control</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, internal <i>locus of control</i>, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja • Objek penelitian
7.	<p>Sulthan dkk (2018)</p> <p>“<i>The Effect Of Self-Efficacy And Work Motivation On The Organizational Commitment And Its Implication On The Employee Performance Of Local Government In Aceh Jaya District</i>”</p> <p><i>European Journal Of Business And Management</i> (2018) Doi:10.4108/Eai.3-10-2018.2284356.</p>	<p><i>The research finds that self efficacy and work motivation have a positive and significant effect on the improvement of organizational commitment and employee performance. The existence of the organizational commitment is not only to improve the effect of self-efficacy and work motivation on employee performance but also it has been mediating variables among the variables.</i></p> <p>(Penelitian ini menemukan bahwa <i>self-efficacy</i> dan work motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Keberadaan komitmen organisasi tidak hanya untuk meningkatkan efek efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi juga telah memediasi variabel di antara variabel.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Motivation</i> (Motivasi Kerja) • Objek penelitian
8.	<p>Kawuryan dan Zakiyah (2022).</p> <p>“Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap</p>	<p>Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, artinya tingkat tekanan waktu yang diberikan kepada auditor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Time Budget Pressure</i> (Tekanan Anggaran Waktu)

Lanjutan Tabel 2.1

	Kinerja Auditor Dinas Inspektorat” Vol. 3 No. 1 (2022): Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam	berpengaruh terhadap kinerjanya. Demikian pula variabel <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, karena cenderung membuat seorang auditor bekerja lebih teliti, dan juga dapat menjadi penyebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugasnya.		• Objek penelitian
9.	Maria dkk (2021) “ <i>Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance – From Public Office</i> ” (<i>Cactus Tourism Journal Vol. 3, No. 1, 2021 New Series, Pages 6-15.</i>)	<i>These findings indicate that self-efficacy has a significant effect on organizational commitment and employee performance. Similar to the previous results, organizational commitment has a significant effect on employee performance. With these findings, it can contribute to the role of a leader who must have optimal leadership characteristics, so that self-efficacy, organizational commitment, and employee performance continue to be optimal a expected.</i> (Temuan ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Mirip dengan hasil sebelumnya, organisasi komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan temuan ini, dapat berkontribusi pada peran seorang pemimpin yang harus memiliki karakteristik kepemimpinan yang optimal, agar self-efficacy, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai tetap optimal sesuai dengan yang diharapkan.	• <i>Self Efficacy</i> (X1)	• <i>Commitment</i> • Objek penelitian
10.	Rosyadi (2018) “ <i>Pengaruh Locus Of Control Dan Semangat Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas</i> ”	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik kuesioner, dan study dokumenter dengan menggunakan teknis analisis	• <i>Locus of Control</i> (X2)	• Semangat Kerja • Disiplin Kerja • Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”</p> <p>Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 5 No. 2 (2017)</p>	<p>jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari <i>Locus of Control</i>, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan besar sumbangan 73.0%, <i>Locus of Control</i> terhadap semangat kerja dengan besar sumbangan 44,5%, <i>Locus of Control</i> terhadap disiplin kerja dengan besar sumbangan 55,9%, semangat kerja terhadap disiplin kerja dengan besar sumbangan 45,3%, <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja dengan besar sumbangan 49,5%, semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan besar sumbangan 36,4%, disiplin kerja terhadap kinerja dengan besar sumbangan 34,9%.</p>		
11.	<p>Subhan dkk (2019)</p> <p>“<i>Locus Of Control</i> Dan Kepercayaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar”</p> <p>Jurnal Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat 2019 (Pp.358-362)</p>	<p>Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Locus of Control</i> dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten, pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan tingkat kepercayaan diri pegawai mengacu pada keyakinan terhadap kepemimpinan atau atasan mereka dan percaya bahwa pada akhirnya apa yang dilakukan organisasi akan membawa kebaikan atau manfaat bagi pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan • Objek penelitian
12.	<p>Prayag & Chaminda (2022)</p> <p><i>Tourism Employee Resilience, Organizational Resilience And Financial Performance: The Role Of Creative Self-Efficacy</i></p> <p>(Ketahanan Pegawai</p>	<p><i>Results suggest that employees' creative self-efficacy have a significant positive influence on employee resilience and planned resilience but, contrary to our predictions, lessens adaptive resilience and financial performance. Employee resilience only affects planned resilience but not adaptive resilience. Employee resilience and adaptive resilience have positive influences on financial performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketahanan Pegawai • Ketahanan Organisasi • Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Pariwisata, Ketahanan Organisasi Dan Kinerja Keuangan: Peranan Creative Self-Efficacy)</p> <p><i>Journal Of Sustainable Tourism, Pp. 1-25, Informa Uk Limited</i></p>	<p><i>of the firm. The findings have implications on how human capital development can contribute to sustainable tourism development. Implications for practice are also offered.</i></p> <p>(Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap ketahanan karyawan dan ketahanan yang direncanakan tetapi, bertentangan dengan prediksi kami, mengurangi ketahanan adaptif dan kinerja keuangan. Ketahanan karyawan hanya mempengaruhi ketahanan yang direncanakan tetapi tidak ketahanan adaptif. Ketahanan karyawan dan ketahanan adaptif berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pariwisata. Temuan ini berimplikasi pada bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat berkontribusi pada pengembangan pariwisata.</p>		
13.	<p>Rahmizal & Dewi (2022)</p> <p><i>“The Effect Of Self-Efficacy And Job Satisfaction On Employee Performance In Employees Education And Culture Office South Coast District”</i></p> <p><i>Bina Bangsa International Journal Of Business And Management, 2(1), 68–78.</i></p>	<p><i>These results indicate that the variable self efficacy has a positive and significant effect on employee performance and variable job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>(Hasil ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)
14.	<p>Bandang dan Bela (2017)</p> <p><i>“Locus Of Control As A</i></p>	<p><i>The results of this research indicate that (1) organizational commitment has a positive effect on performance of tax officers, (2) locus of control is</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Komitmen Organisasi</i>

Lanjutan Tabel 2.1

	<p><i>Moderator Of The Effects Of Organizational Commitment And Pay-For-Performance On Performance Of Tax Officers”</i></p> <p>(Locus Of Control Sebagai Moderator Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pay-For-Performance Terhadap Kinerja Dinas Petugas Pajak”)</p> <p><i>Journal Information Management And Business Review Vol 9 No.2, 42-55.(2017)</i></p>	<p><i>able to moderate the effect of organizational commitment on performance of tax officers, (3) pay-for-performance has a positive effect on performance of tax officers, and (4)) locus of control is able to moderate the effect of pay-for-performance on performance of tax officers.</i></p> <p>(Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pajak, (2) <i>locus of control</i> mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja petugas pajak, (3) pay-for-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pajak, dan (4)) <i>locus of control</i> mampu memoderasi pengaruh <i>pay-for-performance</i> terhadap kinerja pegawai pajak.)</p>		
15.	<p>Shafa (2022)</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 23, No 2 (2022).</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang baik secara parsial maupun simultan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> (X1) • <i>Locus of Control</i> (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti.

Kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel lainnya baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu *self efficacy* dan *locus of control* sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Semakin tinggi *self efficacy* pegawai maka semakin percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu, karena mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan meraih tujuannya.

Dikuatkan oleh penelitian Kasmalla dan Rahmat (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang.

Didukung oleh penelitian Erawati (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Begitu pula dengan penelitian Sudarmi (2018) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandar Lampung.

2.3.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Locus of control merupakan bagaimana keyakinan seseorang terhadap sumber peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Locus of control* terbagi atas dua, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal berfokus pada bagaimana ia menempatkan kontrol atas dirinya sendiri, pegawai yang memiliki locus of control internal cenderung berfikir bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya adalah akibat dirinya sendiri. Sedangkan pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung berfokus pada bagaimana pengaruh luar memiliki kontrol atas dirinya.

Hal ini didukung oleh penelitian Kawuryan dan Zakiyah (2022) yang menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Dinas Inspektorat.

Menurut penelitian Subhan dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitu pula Rosyadi (2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng secara positif dan signifikan.

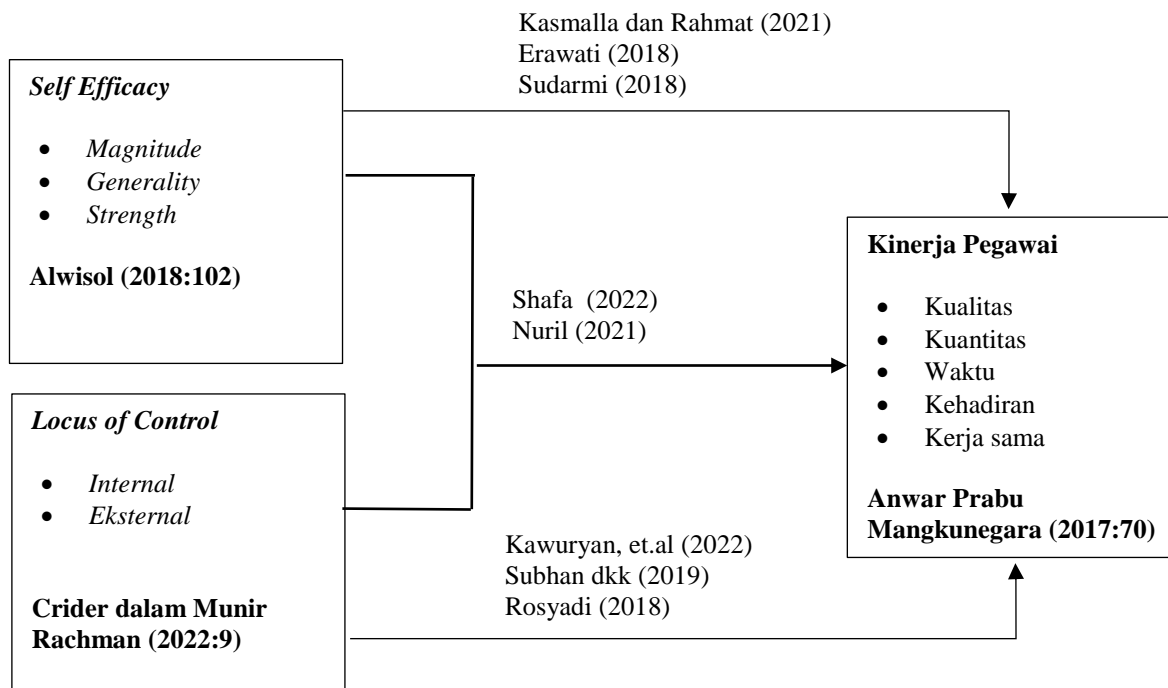
2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy dan *Locus of Control* merupakan suatu hal yang penting untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang baik bahwa ia dapat melakukan tindakan yang diharapkan mendorongnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan percaya diri sehingga hasilnya lebih maksimal. Selanjutnya pegawai yang memiliki *locus of control* yang kesinambungan antara internal dan eksternalnya dapat memaksimalkan kinerjanya sekaligus tidak menambah beban pada dirinya sendiri karena dapat mengatur keduanya

Penelitian terbaru yaitu Shafa (2022) menyatakan bahwa *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Didukung oleh penelitian Nuril (2021) bahwa *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dalam gambar 2.1 Paradigma Penelitian.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan variabel independen terhadap variabel sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

b. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan, menggambarkan, dan menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Menurut Sugiyono (2022:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode penelitian ini untuk memberikan gambaran pada peneliti bagaimana cara penelitian akan dilakukan dan masalah dapat terselesaikan.

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2022: 147) sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2022: 11) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, dianalisis secara kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:8). Kemudian data yang didapatkan diproses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut ditarik menjadi kesimpulan.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana *Self Efficacy* di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Bagaimana *Locus of Control* di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui Seberapa Besar Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung.

3.2 Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.3.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa variabel yang ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah variabel bebas (*independent*) yaitu *Self efficacy* dan *Locus of Control*. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Pegawai, maka definisi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*), (X)

Yang menjadi variabel bebas atau variabel *independent* dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. *Self Efficacy* sebagai variabel bebas (*independent*) X_1

Menurut Bandura dalam Hasanah et al. (2019:522) *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

b. *Locus of Control* sebagai variabel bebas (*independent*) X_2

Menurut Anggri et. al. (2020:53) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah bentuk pengendalian diri, yaitu sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa mereka dapat menguasai nasibnya, atau keyakinan seseorang untuk dapat mengendalikan diri sendiri atas peristiwa/ kejadian yang dihadapi atau yang memengaruhi dirinya.

2. Variabel Terikat (*dependent*), (Y)

Yang menjadi variabel terikat atau variabel (*dependent*) dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*), (Y)

Menurut Suhardi (2019 : 297) kinerja pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam memudahkan untuk mengukur dan memahami variabel – variabel penelitian diperlukan operasionalisasi variabel sebagai dasar bagi peneliti dalam menyusun instrument penelitian. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu *Self Efficacy* (X_1), *Locus of Control* (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Dimana indikator indikator dalam setiap variabel akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner
<p><i>Self Efficacy</i> (X_1)</p> <p>“<i>Self Efficacy</i> merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu atau <i>Self efficacy</i> merupakan persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu serta <i>Self efficacy</i> memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”</p> <p>Alwisol (2018:97)</p>	1. <i>Magnitude</i>	Pengharapan <i>efficacy</i> pada tingkat kesulitan tugas.	Tingkat memiliki pengharapan <i>efficacy</i> pada tingkat kesulitan tugas.	Ordinal	1
		Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya).	Tingkat analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.	Ordinal	2
		Menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya	Tingkat menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya.	Ordinal	3
	2. <i>Strength</i>	Bertahan dalam usahanya.	Tingkat keyakinan pegawai mampu bertahan saat berusaha	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3.1

		Keuletan dalam berusaha.	Tingkat keyakinan pegawai bahwa dirinya ulet dalam berusaha	Ordinal	5
	3. <i>Generality</i>	Pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus.	Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang berada di bidang perilaku khusus	Ordinal	6
		Pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku.	Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang berada di berbagai bidang	Ordinal	7
		1. <i>Internal Locus of Control</i>	Suka bekerja keras	Tingkat keinginan akan bekerja keras dalam berusaha	Ordinal
	Mengambil inisiatif		Tingkat kemampuan yang memiliki inisiatif diri	Ordinal	9
	Selalu berusaha mencari solusi atas masalah		Tingkat berusaha memecahkan masalah	Ordinal	10
	Selalu berusaha berfikir seefektif mungkin		Tingkat berfikir seefektif mungkin	Ordinal	11
	Selalu percaya bahwa diperlukan usaha untuk berhasil		Tingkat persepsi usaha untuk mencapai keberhasilan	Ordinal	12
<i>Locus of Control (X₂)</i> “Locus of control merupakan sumber					

Lanjutan Tabel 3.1

<p>keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya”</p> <p>Crider dalam Munir Rachman (2022:9)</p>	<p>2. <i>Eksternal Locus of Control</i></p>	<p>Kurangnya inisiatif</p>	<p>Tingkat terhadap kurang inisiatif diri</p>	<p>Ordinal</p>	<p>13</p>
		<p>Keyakinan bahwa ada sedikit kolerasi antara usaha dan keberhasilan</p>	<p>Tingkat keyakinan bahwa ada sedikit kolerasi antara usaha dan keberhasilan</p>	<p>Ordinal</p>	<p>14</p>
		<p>Tidak mau mencoba karena percaya dikendalikan oleh faktor eksternal</p>	<p>Tingkat keyakinan bahwa dikendalikan oleh faktor eksternal</p>	<p>Ordinal</p>	<p>15</p>
		<p>Kegagalan untuk mencari informasi untuk memecahkan masalah</p>	<p>Tingkat rendahnya mencari informasi untuk memecahkan masalah</p>	<p>Ordinal</p>	<p>16</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>“Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang</p>	<p>1. Kualitas kerja</p>	<p>Ketelitian</p>	<p>Tingkat dalam ketelitian mengerjakan tugas</p>	<p>Ordinal</p>	<p>17</p>
		<p>Kemampuan</p>	<p>Tingkat dalam kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan</p>	<p>Ordinal</p>	<p>18</p>
	<p>2. Kuantitas kerja</p>	<p>Kecepatan</p>	<p>Tingkat menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu</p>	<p>Ordinal</p>	<p>19</p>
		<p>Kepuasan</p>	<p>Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan</p>	<p>Ordinal</p>	<p>20</p>
	<p>3. Tanggung jawab</p>	<p>Hasil kerja</p>	<p>Tingkat kemampuan Tanggung jawab atas hasil kerja</p>	<p>Ordinal</p>	<p>21</p>

Lanjutan Tabel 3.1

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)		Pengambilan keputusan	Tingkat dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	22
		Sarana dan prasarana	Tingkat Sarana dan prasarana yang tersedia	Ordinal	23
	4. Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat dalam menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	24
		Kekompakkan	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain	Ordinal	25
	5. Inisiatif	Kemandirian	Tingkat dalam kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	26

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian ini yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek dalam penelitian dan dengan menuntukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2022:80). Dalam penelitian ini populasi di Dinas Pendidikan kota Bandung yang berjumlah 54 pegawai.

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kepala dan Wakil Kepala Dinas Pendidikan Kota Bandung	2
2.	Sekretaris Dinas Pendidikan Kota Bandung	2
3.	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	8
4.	Sub. Bagian Keuangan	4
5.	Sub. Bagian Program Data dan Informasi	7
6.	Bidang Pembinaan dan Pengembangan	8
7.	Bidang Sarana dan Prasarana	5
8.	Bidang Hubungan Masyarakat	9
9.	Bidang Pelayanan Masyarakat	4
10.	Bidang Administrasi	5
TOTAL		54

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022 : 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi yang ada pada Dinas Pendidikan kota Bandung yaitu sebanyak 54 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling atau sensus jenuh dikarenakan responden kurang dari 100 maka populasi yang ada diambil secara keseluruhan.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022:126) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan probability sampling dan non probability sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Non-probability Sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022 : 224) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data atau sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai Dinas Pendidikan kota Bandung. Menurut Sugiyono (2022:114) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

b. Kuesioner

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan kota Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a) Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
- b) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c) Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik atau penelitian, dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah, ataupun karya tulis.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut (Sugiyono, 2022:121) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment menurut Sugiyono (2022:183) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien r *product moment*

- r : Koefisien validitas item yang dicari
 x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item y : Skor total instrument
 n : Jumlah responden dal uji instrument
 $\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X
 $\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y
 $\sum xy$: Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing- masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dengan kata lain uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan serta untuk melihat seberapa besar tingkat konsistensi dari hasil pengukuran yang dimiliki jika dilakukan pengujian secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan secara

bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Menurut Sugiyono (2022:168) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode alpha cronbach. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien alpha croncach merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Skala dikelompokkan dalam lima kelas range atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan alpha cronbach dapat diinterprestasiksikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Rumus reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach ialah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{Z\sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyak Soal

$Z\sigma b^2$ = Jumlah butir pernyataan

σt^2 = Varians Total

Setelah nilai reliabilitas instrumen diketahui maka selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Pengambilan keputusan didasarkan kepada apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Maka dapat disimpulkan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila koefisien reliabilitas kurang dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2022:147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan kota Bandung Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Model Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2022:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden perlu diubah menjadi skala *interval* dan dapat dihitung skornya yang kemudian ditabulasikan untuk menguji validasi dan reliabilitas data.

12. 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti emnggunakan analisis deskriptif atas variabel *independen* (bebas) dan *dependen* (terikat) yang

selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian yang dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\text{Nilai Rata-Rata} = \frac{\Sigma \text{ Jawaban Kuisisioner}}{\Sigma \text{ Pertanyaan} \times \Sigma \text{ Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

- a. Jika nilai memiliki kesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika nilai memiliki kesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika nilai memiliki kesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika nilai memiliki kesuaian 3.14 – 4,20 : Baik
- e. Jika nilai memiliki kesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

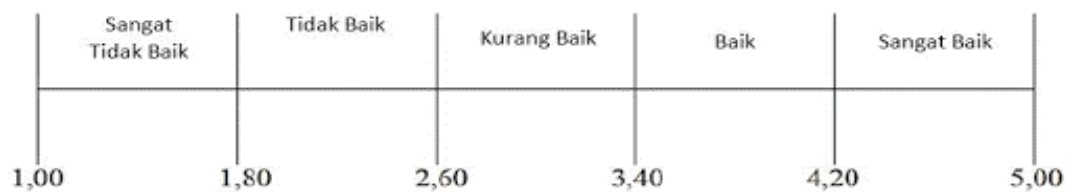
Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
-------	----------

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2022)

Gambar 3.1 Garis Kontinum

13. 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:53), analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang diajukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisi untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik.

3.6.2.1 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan

satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,.....Xn) serta satu variabel terikat (Y). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah, maka hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan cara perhitungan korelasi sederhana. Adapun rumus korelasi ganda sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

r^2 : Koefisien korelasi berganda

JK(reg) : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r : 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X1,X2 dan variabel Y

Apabila $r : -1$ artinya terdapat bungenan antar variabel negatif

Apabila $r : 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Tidak Baik

0,200 – 0,399	Tidak Baik
0,400 – 0,599	Kurang Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 0,999	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022:184)

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan serta menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas baik secara simultan maupun parsial.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial (Sugiyono, 2022:188).

Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,...Xn) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b₁-b₂ = Koefisien regresi variabel independent

X₁ = Variabel bebas (*Self Efficacy*)

X₂ = Variabel bebas (*Locus of Control*)

e = Kesalahan (*error*)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai R² adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan.

1) Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X₁, X₂, X₃ terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau secara

masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

Keterangan :

β = Beta (nilai standar koefisien beta)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Penelitian menggunakan kuesioner, dimana bentuk yang dibuat adalah kuesioner berstruktur dan pernyataan penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung di Jl. A. Yani No.239, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40113. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Juli 2022 sampai Januari 2023.