

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP

KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TALUN

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

IIS SOLEKHA

200111145

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TALUN**

IIS SOLEKHA

NIM. 200111145

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

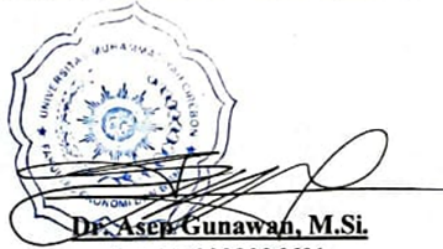

Dr. Sari Laelatul Oodriah, M.Si.
NIDN. 0407107401



Risdianto, SE., M.M
NIDN. 0410037602

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601


Puspa-Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TALUN

IIS SOLEKHA

NIM. 200111145

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal: 23 Agustus 2024

1. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.

NIDN. 0407107401

Pembimbing I

2. Risdianto, SE., M.M

NIDN. 0410037602

Pembimbing II

3. Ali Jufri, S.E., M.M

NIDN. 0425018205

Penguji I

4. Sylvani, S.E., M.M

NIDN.

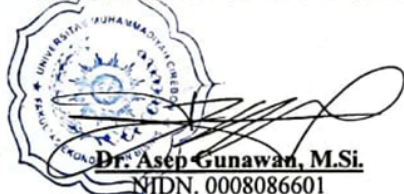
Penguji II



Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

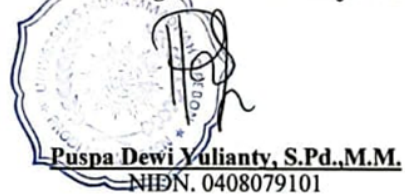
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Iis Solekha

Nim : 200111145

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun karya ilmiah skripsi dengan judul “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TALUN” menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Agustus 2024

Peneliti



Iis Solekha

NIM. 200111145

IIS SOLEKHA

200111145

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TALUN**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan lokus kendali terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan juga sekunder. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik, analisis linear regresi berganda, uji t serta uji f , yang dioperasikan melalui program SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa variable efikasi diri dan lokus kendali berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun.

Kata kunci: Efikasi Diri, Lokus Kendali, Kinerja Karyawan, Puskesmas

IIS SOLEKHA

200111145

***THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON
THE PERFORMANCE OF TALUN PUSKESMAS UPTD EMPLOYEES***

ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of self-efficacy and locus of control on the performance of Talun Community Health Center UPTD employees. The type of data used in this research is quantitative data. The data sources used come from primary and secondary data. The analytical methods used in this research are descriptive analysis and statistical analysis, multiple linear regression analysis, *t* test and *f* test, which are operated through the SPSS version 25 program. The results show that the variables self efficacy and locus of control have a positive and significant effect on performance. Talun Community Health Center UPTD employee.*

Keywords: Self-Efficacy, Locus of Control, Employee Performance, Community Health Center

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas proposal skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Talun”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, peneliti menemukan banyak hambatan dan kendala yang dihadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat dorongan, do'a dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala dan hambatan peneliti dapat teratasi. Dengan demikian, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Nabi Muhammad SAW,
3. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Dr. Asep Gunawan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Ibu Puspa Dewi Yulianty, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Risdianto, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis bisa pada tahap skripsi ini.
10. Keluarga tercinta, terutama suami dan orang tua yang senantiasa mensupport dan mendo'akan, memberikan dukungan, motivasi dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
11. Teman-teman Universitas Muhammadiyah Cirebon terima kasih motivasi atas bantuan dan dukungannya.

Peneliti menyadari bahwasasih bayak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dna keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat

banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, Agustus 2024

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Uraian Teori	17

2.2.1 Kinerja Karyawan.....	17
2.2.2 <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	20
2.2.3 <i>Locus Of Control</i> (Lokus Kendali).....	26
2.3 Kerangka Berfikir	31
2.3.1 Pengaruh antara <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.2 Pengaruh antara <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.3 Pengaruh antara <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian	33
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Metode Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	35
3.2.2 Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel	38
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.4.1 Waktu Penelitian.....	38
3.4.2 Tempat Penelitian	38
3.4.3 Jadwal Penelitian	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39

3.5.1 Metode Pengumpulan Data	40
3.5.2 Metode Analisis Data	40
3.5.3 Analisis Deskriptif.....	41
3.5.4 Instrumen Penelitian	41
3.6 Teknik Analisis Data	43
3.6.1 Uji Validitas.....	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	44
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	46
3.6.4 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Responden	51
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas	67
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.6 Uji Hipotesis	75
4.7 Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kunjungan Pasien UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023	5
Tabel 1.2 Pencapaian Target dan Realisasi Upaya Kesehatan Esensial Dari UPTD Puskesmas Talun	6
Tabel 1.3 Data Hasil Pra Survei <i>Self Efficacy</i>	8
Tabel 1.4 Data Komplain Pasien dan Jumlah Kunjungan Puskesmas Talun	9
Tabel 1.5 data Hasil Pra Survei <i>Locus Of Control</i>	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.3 Kategori Skala	42
Tabel 3.4 Pengukuran Kategori	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Pengukuran Kategori	53
Tabel 4.5 Distribusi Variabel <i>Self Efficacy</i>	54
Tabel 4.6 Distribusi Variabel <i>Locus Of Control</i>	58
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.8 Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	69
Tabel 4.9 Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i> (X2)	70
Tabel 4.10 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71

Tabel 4.11 Interval Kriteria Variabel	71
Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.15 Hasil Uji t	75
Tabel 4.16 Hasil Uji F	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	33
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia puskesmas merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan tingkat pertama. Konsep puskesmas dilahirkan Tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja Nasional (RaKerNas) I di Jakarta, pelayanan kesehatan waktu itu dirasakan kurang menguntungkan dari kegiatan-kegiatan seperti Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) dan Balai Pengobatan (BP) masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan. Melalui RaKerNas tersebut timbul gagasan untuk menyatukan semua pelayanan tingkat pertama kedalam suatu organisasi yang dipercaya dan diberi nama Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan.

Kesehatan merupakan hak mendasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara yang berada di Indonesia dan setiap lapisan masyarakat memiliki hak yang sama dalam menerima pelayanan kesehatan dari instansi yang memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak mendasar masyarakat yang penyedia nya wajib diselenggarakan pemerintah sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28H ayat (1) : “setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat, serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dan di dalam pasal 34 ayat (3) yang berbunyi “Negara bertanggung jawab atas penyediaan

fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”. Di dalam pasal 14 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan juga dituliskan bahwa, “Pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan membina, dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat”.

Depkes RI (2004), Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kesehatan. Menurut Ilham Akhsanu Ridho (2008:143) Puskesmas adalah suatu unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan.

Adanya sarana pelayanan kesehatan puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia sangat memberikan manfaat bagi pembangunan kesehatan di negara ini. Pembangunan kesehatan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat yang optimal sehingga dapat terwujud masyarakat hidup dalam keadaan sehat, maka peran puskesmas perlu ditingkatkan guna mengembangkan pengelolaan puskesmas, baik dari aspek manajemen maupun operasionalnya.

UPTD Puskesmas Talun berlokasi di Jalan Pangeran Cakrabuana Nomor 26 Desa Kecomberan, Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon, dengan wilayah kerja secara administratif meliputi 6 Desa dari 11 Desa yang ada di Kecamatan Talun 46

RW dan 191 RT. Desa terjauh dengan jarak tempuh 7 km, yaitu Desa Wanasaba Kidul dan Cirebon Girang, desa terdekat dengan jarak tempuh 0,5 km, yaitu Desa Kecomberan yang merupakan lokasi keberadaan Puskesmas Talun.

Demi terwujudnya kesehatan masyarakat yang baik, maka UPTD Puskesmas Talun tentu membutuhkan sistem manajemen dan pelayanan yang semakin handal dan akurat. Keberhasilan pencapaian tujuan itu sendiri membutuhkan sumber daya yang berperan penting didalamnya, salah satunya adalah peran sumber daya manusia. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas memudahkan perusahaan dalam melakukan aktivitasnya yang dimana agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya disebabkan oleh sarana dan prasarana yang lengkap akan tetapi tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja individu karyawannya.

Perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan agar tetap berkontribusi dengan baik. Pada dasarnya kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan organisasi tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan biasanya timbul

karena salah satunya yaitu karyawan yang mampu memberikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria dan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Hidayat et al., 2020) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Yang berarti kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah di berikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan (Sinambela, 2019) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah kunci utama kesuksesan perusahaan agar terus maju dan bertahan karena apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka tujuan perusahaan tidak tercapai atau tidak berhasil karena kinerja karyawan kunci keberhasilan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di Puskesmas Talun dalam beberapa bulan terakhir tahun 2023 terjadinya penurunan jumlah pengunjung pasien Puskesmas Talun. Salah satu faktor utama terjadinya penurunan jumlah pasien disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang optimal. Ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan, seperti ketidakramahan dan lambatnya proses penanganan. Data dibawah ini menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja karyawan untuk mengembalikan kepercayaan dan minat masyarakat dalam memanfaatkan layanan

puskesmas, serta untuk mendukung pencapaian tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Tabel 1.1 Kunjungan Pasien UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023

No.	Desa	Jumlah Kunjungan		Total Kunjungan
		Umum	BPJS	
1	Januari	548	618	1.166
2	Februari	484	278	762
3	Maret	467	278	745
4	April	371	191	562
5	Mei	556	404	960
6	Juni	523	251	774
7	Juli	459	257	716
8	Agustus	467	316	783
9	September	417	230	647
10	Oktober	453	228	681
11	Nopember	402	232	634
12	Desember	430	204	634
Jumlah		5.577	3.487	9.064

Sumber : data kepegawaian UPTD Puskesmas Talun

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas terdapat penurunan kunjungan Puskesmas Talun dari Januari 2023 sampai Desember 2023, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kinerja yang kurang optimal hingga menyebabkan penurunan kunjungan pasien Puskesmas Talun pada tahun 2023.

Tabel 1.2 Pencapaian Target dan Realisasi Upaya Kesehatan Essensial Dari UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023

No.	Upaya Kesehatan	Indikator	Target (%)	Realisasi Capaian (%)	Kesenjangan (%)
1	Gizi	Persentase Balita Kurus mendapat Makanan Tambahan	85	40,07	44,93
		Persentase Ibu Hamil Kurang Energi Kronis (KEK) mendapat Makanan Tambahan	80	9,61	70,9
2	Promosi Kesehatan	Cakupan Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat dilihat melalui presentase (%) Strata Desa/Kelurahan Siaga Aktif	90	50,00	40,00
3	Kesling (Kesehatan lingkungan)	Jumlah desa yang melaksanakan STBM	75	66,67	8,33
4	HIV/IMS	Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	100	94,74	5,26
5	IMUNISASI	Cakupan Desa /Kelurahan Universal Child Immunization (UCI)	95	33,33	61,67

Sumber : data kepegawaian UPTD Puskesmas Talun

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan data penilaian kinerja dalam upaya kesehatan essensial berdasarkan target dan realisasi pegawai pada UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023.

Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan kesehatan lingkungan paling tinggi dengan pencapaian targetnya mencapai 66,67% dan hasil kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan kesehatan imunisasi paling rendah dengan pencapaian targetnya hanya 33,33%. Terdapat capaian indikator yang belum teralisasi yang disebabkan kinerja pegawai yang belum optimal.

Penurunan kinerja karyawan karena beberapa faktor diantaranya yaitu *self efficacy*. (Hamsa et al. 2022), dalam penelitiannya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin menurun sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.

Untuk terciptanya target perusahaan salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan secara tepat waktu.

Menurut Alwisol (2010) *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang diisyaratkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2021) dan (Khaerana et al., 2020) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja sangat penting bagi suatu instansi perusahaan karena apabila efikasi karyawan dalam perusahaan baik maka karyawan mampu menerima tantangan kerja dan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tantangan pada pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan perusahaan (Mahawati & Sulistyani, 2021).

Tabel 1.3 Data Hasil Pra Survei *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Respon
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa mampu menghadapi hambatan ketika mendapatkan tugas atau pekerjaan yang sulit	30%	70%	30
2	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan	40%	60%	30
3	Saya merasa yakin akan kemampuan memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan saya	45%	55%	30

Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.3 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai menunjukkan hasil bahwa kebanyakan individu tidak yakin dirinya mampu menghadapi hambatan yang sulit saat bekerja. Hal ini karena kurangnya motivasi dari diri sendiri, maupun motivasi dari orang lain. Selain itu, kebanyakan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan. Hal ini karena beberapa pegawai sudah merasa lelah dengan pekerjaan yang semestinya menjadi tugasnya. Dan tidak semua individu dapat memecahan masalah dalam pekerjaan. Hal ini karena kurangnya skill problem solving atau kemampuan untuk menemukan solusi terbaik dari suatu masalah dengan mengidentifikasi penyebabnya.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah *locus of control*. *Locus of control* dikatakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan aspek kepribadian yang dapat mengacu pada perilaku individu yang dapat memutuskan seseorang untuk berpikir dan juga bertindak. Dikatakan bahwa *locus of control* penting karena kontrol atas tindakan seseorang dapat diukur dari kemampuannya untuk mengontrol suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* (lokus kendali) dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya

pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya. *Locus of control* (lokus kendali) menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja.

Tabel 1.4 Data Komplain Pasien Dan Jumlah Kunjungan UPTD Puskesmas Talun

Tahun	BULAN			Total Komplain	Total Pengunjung	Persentase
	Jan-Apr	Mei-Agt	Sep-Des			
2019	8	3	2	13	11.763	0,11%
2020	4	3	8	15	11.289	0,13%
2021	3	5	3	11	11.410	0,10%
2022	2	4	6	12	10.040	0,11%
2023	5	7	2	14	9.064	0,15%

Sumber : data kepegawaian UPTD Puskesmas Talun

Pada Tabel 1.4 diatas menunjukkan jumlah komplain dari masyarakat terkait pelayanan di Puskesmas Talun dari tahun 2019-2023. Pada tahun 2020 terdapat paling banyak komplain dengan jumlah komplain 15 terkait keterlambatan pelayanan dan kurangnya ketersediaan obat-obatan. Namun pada tahun 2021-2022 jumlah komplain mulai menurun dengan jumlah komplain 11 pada tahun 2021 dan pada tahun 2022 dengan jumlah komplain 12. Meski demikian, pada tahun 2023 kembali mencatat peningkatan komplain dengan jumlah komplain 14 terutama mengenai sikap petugas yang kurang ramah dan pelayanan yang kurang memuaskan.

Menurut Narendra (2018) *locus of control* merupakan keberhasilan seseorang yang berasal dari faktor (internal) / diri sendiri atau faktor luar individu (eksternal). Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* yaitu rasa tanggung jawab yang dimilikinya akan lebih besar dari setiap permasalahan yang

dihadapinya. Sedangkan individu dengan *locus of control external* mereka lebih dominan mengendalikan konsep “*let it flow*” dimana semua itu didasari atas takdir, kemujuran, dan bantuan dari orang lain. Oleh karenanya nilai dalam internal dan eksternal yang ada dalam variabel tersebut menjadi tolak ukur penentu karakter individu.

Menurut Ary dan Sriathi (2019), baik *locus of control external* maupun *locus of control internal* sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Yusnaena dan Salmi Hayati, (2018) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu.

Tabel 1.5 Data Hasil Pra Survei *Locus Of Control*

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Respon
		Ya	Tidak	
1	Saya lebih sering mengeluh saat tidak mampu menangani kebutuhan pasien	60%	40%	30
2	Saya merasa yakin bahwa keberhasilan saya berdasarkan bagaimana membina hubungan yang baik dengan orang lain	30%	70%	30
3	Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan	40%	60%	30
4	Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja	45%	55%	30

Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.5 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai menunjukkan hasil bahwa sebagian karyawan mengeluh dalam menangani kebutuhan pasien dan tidak bisa mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan yang dihadapi. Dengan konsep *locus of control* (lokus kendali) menjadikan pegawai Puskesmas Talun lebih berfikir terbuka dalam mengendalikan permasalahan yang sedang terjadi melalui karakter internal dan eksternal. Sehingga sebagai bentuk motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Organisasi dapat berkembang dengan pesat apabila perusahaan mempunyai kemampuan dalam mengendalikan setiap peristiwa yang muncul disekitarnya secara terstruktur, sehingga target yang diupayakan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai kendali lebih baik terhadap permasalahan bekerja juga bisa membantu perusahaan mencapai setiap targetnya. Paradigma seperti ini yang akan menjembatani karyawan untuk meminimalisir setiap persoalan tugasnya, sebab individu yang lebih mampu mengendalikan diri tentu mereka lebih siaga menghadapi trouble yang dialaminya. Sehingga kepuasan diri juga akan dirasakan karena bisa mencapai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai visi misi perusahaan.

Melihat fenomena-fenomena diatas, UPTD Puskesmas Talun sebagai tempat yang dipilih untuk dijadikan bahan penelitian. Dari sinilah peneliti akan mengkaji bahwa pembentukan karakter individu akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan dan mempengaruhi keberlangsungan perkembangan sebuah perusahaan. Dengan melihat perkembangan UPTD Puskesmas Talun semakin pesat, sehingga UPTD Puskesmas Talun harus mempunyai karyawan yang kuat mental, pekerja keras, tinggi kreativitas, percaya akan kemampuannya yang bisa bersaing secara kompetitif dan jujur.

Berdasarkan fenomena terdahulu yang telah diangkat diatas. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Talun”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada UPTD Puskesmas Talun yang telah dijelaskan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* pada pegawai UPTD Puskesmas Talun masih kurang optimal, terdapat beberapa karyawan merasa dirinya kurang yakin dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. *Locus of control* pada pegawai UPTD Puskesmas Talun kurang optimal, karena terdapat beberapa pegawai cenderung kurang mampu untuk menghadapi komplain pengunjung dan bahkan bersikap kurang profesional.
3. Kinerja pegawai pada Puskesmas Talun masih kurang optimal, karena terdapat beberapa pegawai UPTD Puskesmas Talun kurang tanggung jawab atas tugasnya dan masih kurangnya wawasan dan daya tanggap sehingga adanya penurunan kunjungan pasien.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, batasan masalah dilakukan agar penelitian tidak terlalu luas dan terarah, penulis membatasi penelitiannya hanya pada Puskesmas Talun. Peneliti akan melihat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Talun.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun?

2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun?
3. Apakah *self efficacy* dan *locus of control* secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun.

1.6 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada UPTD Puskesmas Talun.

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori-teori dan praktik di dunia kerja sehingga dapat digunakan ilmunya sesuai dengan kenyataan di lapangan pekerjaan.

4. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan sekaligus dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menemukan kebijakan dan program peningkatan kualitas kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Hasil
1	Eko Susanto (2018) Jurnal Manajemen , 12 (2).	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , disiplin kerja dan pelayanan Terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ili	<i>Self Efficacy</i>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kemampuan yang dimiliki pegawai tanpa adanya keraguan sedikitpun dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak sering absen, tidak datang terlambat dan pulang cepat sebelum waktunya, tanggap dalam segala hal akan menciptakan pelayannya yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja.
2	Hamsa, Humas, & Ilhami, MD (2023). Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) , 4 (2), 563-576.	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu).	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i>	Hasil menunjukkan bahwa sumber keyakinan yang dimiliki karyawan (<i>locus of control</i>) dan keyakinan pada diri karyawan mengenai kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas (<i>self efficacy</i>), khususnya dalam hal ekspedisi barang, karena sangat mengutamakan kepuasan pelanggan.
3	Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora), 6(2), 101-112.	Kepuasan kerja, <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> : Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i>	hasil menunjukkan bahwa PT. Indonesia Kendaraan Terminal harus memperhatikan <i>locus of control</i> yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepribadian sehingga karyawan bisa lebih percaya diri dalam bekerja dan bisa percaya terhadap kemampuannya (<i>self efficacy</i>) sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4	Suherman, E., & Savitri, C. (2018). Buana Ilmu, 3(1).	Analisis Peran <i>Self efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang	<i>Self Efficacy</i>	Hasil menunjukkan bahwa kemampuan penjualan dalam memasarkan produk diperlukan keyakinan dan kepercayaan dirinya dalam mempromosikan barang dan jasa Dealer Wijaya Toyota Subang. Sedangkan motivasi kerja sangat diperlukan dalam pekerjaan, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja akan menurun.
5	Khaerana, K. (2020). Jurnal Ecoment Global, 5(1), 80-89.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur	<i>Self Efficacy</i>	Hasil menunjukkan bahwa individu yang mengarahkan kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan ataupun mengatasi situasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
6	6. Ahiri, H., Hajiali, I., & Serang, S. (2022). YUME: Jurnal Manajemen, 5 (1), 575-598.	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara	<i>Locus of control</i>	Hasil menunjukkan <i>self esteem</i> dan <i>locus of control</i> rendah yang dimiliki pegawai Kantor wilayah direktorat jenderal pajak sulawesi selatan dalam hubungannya dengan rekan kerja dan atasan disebabkan oleh pegawai yang merasa kurang puas atas hasil kinerjanya yang seringkali dinilai kurang baik oleh atasannya sehingga menyebabkan kinerja yang menurun.
7	Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2257-2286.	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi	<i>Self Efficacy</i>	Hasil penelitian itu ditunjukkan bahwa ketidakmampuan pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi komputer untuk memperlancar pekerjaan, menunjang dan mempercepat pelayanan pertanahan yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

				Dalam upaya meningkatkan efikasi diri pegawai khususnya PNS yang masih rendah dibutuhkan suatu kepercayaan yang harus dimiliki pegawai tentang keinginan untuk berhasil.
8	Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). eProceedings of Management, 4(1).	Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia	<i>Self Efficacy</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu, persuasi verbal dan keadaan fisiologis individu.
9	Rahmizal, M., & Dewi, RS (2022). Jurnal Internasional Bina Bangsa Bisnis dan Manajemen , 2 (1), 68-78.	Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pantura Selatan	<i>Self Efficacy</i>	Hasil penelitian menunjukkan sebagian karyawan sudah merasakan bahwa <i>self efficacy</i> dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
10	Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021) Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 7(1).	Pengaruh <i>locus of control</i> dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang.	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan <i>efikasi diri</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada kantor PT Semen Padang.

Sumber : Data primer, diolah Mei 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat senada dikemukakan oleh

Sinambela et al. (2010) dalam Syaifuddin (2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting, karena dengan adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Kinerja seorang pegawai juga merupakan hal yang sifatnya individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda antara satu sama lain dalam mengerjakan tugas- tugasnya (Syaifuddin, 2018).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017), bahwa kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan (Hasibuan, 2002 dalam Kasenger 2013).

2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2013) dalam Parashakti dan Setiawan (2019: 74) menjabarkan bahwa dalam kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun tiga dimensi kinerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator hasil kerja yaitu:

- a. Menyelesaikan tugas tepat waktu
- b. Menyelesaikan tugas dengan benar

2) Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator perilaku kerja yaitu:

- a. Fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah
- b. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik
- c. Mampu bekerjasama secara tim

3) Sifat pribadi

Sifat pribadi merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sudah dibawa sejak lahir. Menjadi sesuatu yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan bekerjanya. Indikator sifat pribadi yaitu:

- a. Dapat dinilai hasil yang dikerjakan
- b. Mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan yang biasa dilakukan
- c. Disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan

2.2.2 *Self Efficacy*

2.2.2.1. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya. Seorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi merasa percaya akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Wood & Bandura (1989) *Self efficacy* merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional tertentu. Pendapat senada ditemukan oleh Demir (2020) memiliki teori bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dari individu yang menjelaskan jikalau mereka sanggup mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Pada penelitian (Rimper & Kawet, 2014) bahwa *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Pendapat senada dengan penelitian (Vanny et al., 2022) *self efficacy* mengacu pada persepsi kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk menampilkan keterampilan tertentu. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013:680) *self efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas.

Dari definisi *self efficacy* diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan ataupun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun diwaktu yang akan datang.

2.2.2.2. Faktor-faktor Yang Membentuk *Self Efficacy*

Dalam menghadapi tantangan orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Menurut (Yusmat et., 2023) secara garis besar ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu :

1) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan individu akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2) Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pun sebaliknya, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain akan menurunkan penilaian individu

mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3) Persuasi Sosial (*sosial Persuation*)

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakini secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati oleh individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugestis dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami kecemasan akut dan tingkat stres yang tinggi akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.2.2.3. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy berperan sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi.

Self efficacy dibedakan atas tiga bagian yaitu level, strength, dan generality. Menurut Chen et al. (2001), berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* :

1) Besaran (*Level / Magnitude*)

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan setiap individu berbeda-beda. Ada yang menganggap masalah itu sulit dan ada yang menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Makin tinggi tingkat kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk dapat menyelesaikannya. Keyakinan individu bergantung pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan lebih dahulu mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya.

Indikatornya yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b. Yakin dapat menyelesaikan tugas walaupun dalam keadaan sulit
- c. Yakin dapat memotivasi diri

2) Kekuatan (*Strength*)

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Keyakinan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan yang kuat mampu mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung, dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Indikatornya yaitu:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan
- c. Yakin bahwa dirinya mampu melakukan banyak tugas berbeda secara efektif

3) Generalisasi / Generality

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Menurut individu aktivitas yang bervariasi yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu. Indikatornya yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang dimiliki range yang luas ataupun sempit
- b. Yakin dapat bekerja dengan cukup baik

2.2.3 *Locus Of Control* (Lokus Kendali)

2.2.3.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of control adalah pusat pengendalian menentukan sejauh mana kepercayaan bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka yang berasal dari internal ataupun eksternal. Dalam pencapaian tujuan organisasi, persepsi karyawan terhadap apa dan siapa yang mempengaruhi dirinya dalam mencapai suatu tujuan akan berimbas pada tingkat kinerja yang dilakukannya.

Menurut Spector (1988) *Locus of control* adalah keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian sendiri berasal dari faktor internal (misalnya keterampilan, usaha, ketekunan) atau faktor eksternal (kesempatan, lain-lain, intervensi Tuhan). Pendapat senada dengan (Indriasari & Angreany, 2019) *locus of control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasannya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar. Sedangkan menurut (Fadilah & Mahyuni, 2019) *locus of control* adalah adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut penelitian Kreitner dan Kinicki (2009) *locus of control* dibagi menjadi dua skala dari setiap individu yaitu *eksternal* dan *internal*. *Locus of control internal* adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan *locus of control eksternal* meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya. Berbagai pendapat yang mendefinisikan *locus of control* (lokus kendali) sebagai ketentuan nasibnya.

Locus of control internal lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sedangkan *locus of control external* kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri. Sehingga dapat disimpulkan *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali diluar dirinya (Marwan et al., 2018).

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Membentuk *Locus Of Control*

Teori lokus kendali mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu. Menurut

Anggraini (2016) dalam Fadilah dan Mahyuni (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi *Locus of control* yaitu :

1) Faktor keluarga

Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control internal* yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

2) Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control eksternal*). Pembentukan karakter individu pada *locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai *internal locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3) Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *locus of control* (lokus kendali). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial

individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi *eksternal locus of control* (lokus kendali)

2.2.3.3 Dimensi *Locus Of Control*

Dimensi *locus of control* (lokus kendali) terbagi menjadi dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Individu dengan *locus of control internal* memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Individu bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain diluar dirinya. Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya. Sudah sangat jelas jika individu meyakini bahwa dirinya bertanggung jawab terhadap berbagai peristiwa dalam hidupnya maka ia memiliki *locus of control internal* dan apabila individu meyakini bahwa berbagai kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib dan kekuatan lain di luar dirinya maka ia memiliki *locus of control eksternal*.

Chi Hsinkuang et al. (2010) dalam Karim (2013: 18-19) menjelaskan bahwa pengukuran variabel *locus of control* (lokus kendali) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi yaitu :

- 1) *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri

2) *Eksternal locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol emosi kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.

2.2.3.4 Indikator *Locus Of Control*

Menurut Hendryadi, H. (2017) ada beberapa indikator untuk mengukur *locus of control* yaitu :

a. *Internal locus of control*

1. Ketergantungan pada orang lain
2. Kepercayaan pada pengambilan keputusan
3. Keyakinan pada usaha sendiri
4. Keyakinan pada pengendalian diri

b. *Eksternal locus of control*

1. Ketergantungan pada orang lain
2. Ketergantungan pada keadaan
3. Keyakinan pada nasib atau keberuntungan
4. Perasaan tidak berdaya

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:60), menyatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh antar variabel, sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam buku yang ditulis oleh Albert Bandura dengan judul *Self-efficacy in Changing Societies* (2015) menjelaskan pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencapai kinerja meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* individu semakin tinggi pula pencapaian kinerja, begitupun sebaliknya.

2.3.2 Pengaruh antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control berhubungan dengan kinerja pegawai dan memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut (Agung & Ratnawali, 2020) *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Hal ini didukung oleh penelitian Achyar et al. (2020), dan Lukiyana & Hukom (2022) menemukan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki *Locus of control* yang baik akan memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif, sehingga dengan adanya pemikiran positif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

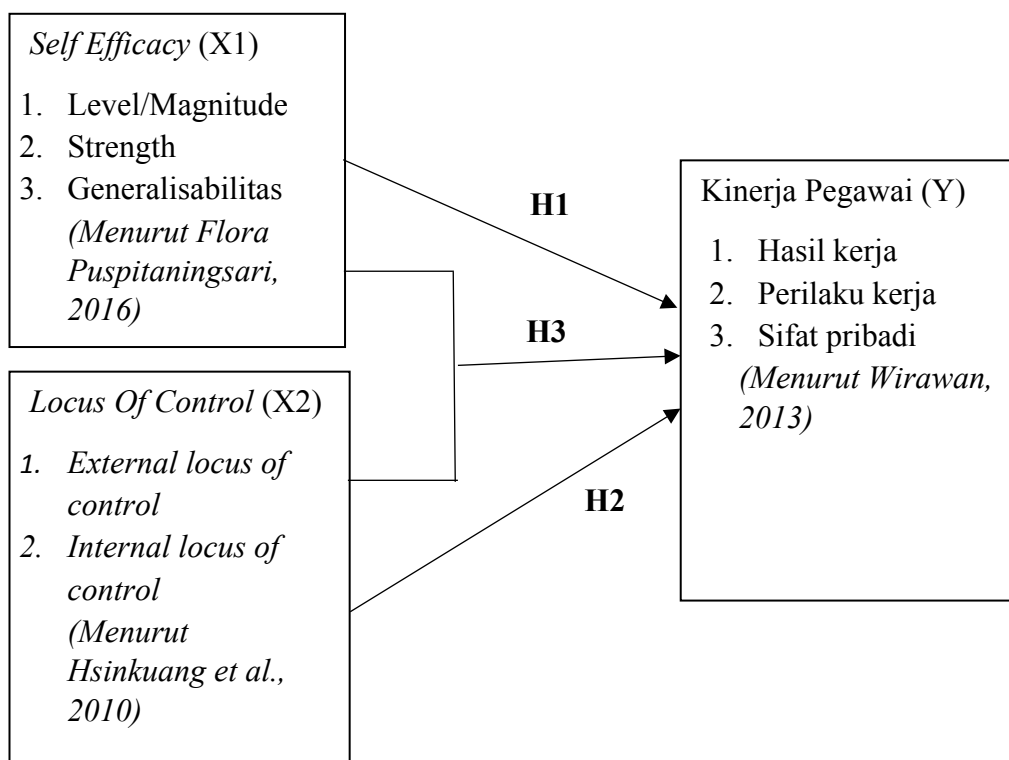
2.3.3 Pengaruh antara *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy dan *locus of control* merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dalam dunia kerja keberhasilan perusahaan dipengaruhi keberadaan karyawan yang bekerja dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan berusaha mewujudkan karyawan-karyawan yang profesional dengan menanamkan nilai-nilai *self efficacy* dan *locus of control*. Hal ini disebabkan rasa kepercayaan dan kepuasan diri dari setiap karyawan juga mempengaruhi kinerja sehari-hari karyawan dan juga dapat berimbas kepada target perusahaan. Sebagaimana (Rizal et al., 2024) keyakinan akan kemampuan membuat karyawan memiliki perilaku untuk selalu berusaha dengan baik, karena mereka percaya bahwa perilaku mereka memberi pengaruh terhadap apa yang akan terjadi kepada mereka terutama berkaitan dalam pekerjaan mereka.

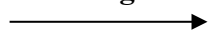
Hal ini sejalan dengan penelitian (Hamsa & Ilham, 2023) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anter Aja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :



Pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial.

$X1 = \text{Self Efficacy}$

$X2 = \text{Locus Of Control}$

$Y = \text{Kinerja Pegawai}$

2.5 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini yang berjudul *self efficacy dan locus of control* terhadap kinerja pegawai, maka sesuai kinerja pegawai akan dijadikan sebagai variabel bebas di dalam penelitian ini. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat menggunakan suatu hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self Efficacy* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UPTD Puskesmas Talun.

H2 : *Locus of control* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UPTD Puskesmas Talun.

H3 : *Self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UPTD Puskesmas Talun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

(Sugiyono, 2022) menyatakan metode penelitian dapat diartikan sebagai metode ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang valid dengan tujuan menemukan, mengembangkan dan mendemonstrasikan pengetahuan khusus yang dapat digunakan untuk memecahkan dan mencegah masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat menurut (Sugiyono, 2017:4) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja (Y).

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas menurut (Sugiyono, 2017:4), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan dua variabel bebas (independent), yaitu *Self Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
1	<i>Self-efficacy</i> (X1)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan dari individu yang menjelaskan jikalau mereka sanggup mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas tertentu. (Demir (2020))	<i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas)	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	1	Likert
				Yakin dapat menyelesaikan tugas walaupun dalam keadaan sulit	2	
				Yakin dapat memotivasi diri	3	
			<i>Strength</i> (Derajat keyakinan atau harapan)	Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	4	
				Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan	5	
				Yakin bahwa dirinya mampu melakukan banyak tugas berbeda secara efektif	6	
			<i>Generality</i> (Luas Bidang Pelaku)	Yakin dapat menyelesaikan tugas yang dimiliki range yang luas ataupun sempit	7	
				Yakin dapat bekerja dengan cukup baik	8	
2	<i>Locus of control</i> (X2)	<i>Locus of control</i> adalah keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian sendiri berasal dari faktor internal (misalnya keterampilan, usaha,	<i>Internal</i>	Ketergantungan pada diri sendiri	9	Likert
				Kepercayaan pada pengambilan keputusan	10	
				Keyakinan pada usaha pribadi	11	

		ketekunan) atau faktor eksternal (kesempatan, lain-lain, intervensi Tuhan). (Spector, 1988)		Pengendalian diri	12	
			<i>Eksternal</i>	Ketergantungan pada orang lain	13	
				Ketergantungan pada keadaan	14	
				Keyakinan pada nasib atau keberuntungan	15	
				Perasaan tidak berdaya	16	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).	Hasil Kerja	Menyelesaikan tugas tepat waktu	17	Likert
				Menyelesaikan tugas dengan benar	18	
			Perilaku kerja	Fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah	19	
				Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik	20	
				Mampu bekerjasama secara tim	21	
			Sifat pribadi	Dapat dinilai hasil yang dikerjakan	22	
				Mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan yang biasa dilakukan	23	
				Disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan	24	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu UPTD Puskesmas Talun. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai UPTD Puskesmas Talun dengan jumlah pegawai 62 orang yang terdiri dari kepegawaian, bendahara, sistem informasi puskesmas, rumah tangga, dan administrasi.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2020), total sampling atau sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode sensus merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel yang akan peneliti ambil yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang pegawai UPTD Puskesmas Talun.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan april sampai Mei 2024. Namun, waktu pelaksanaan dapat disesuaikan, bisa lebih cepat atau lebih lama, tergantung pada kebutuhan penelitian yang diperlukan.

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Talun yang berlokasi di Kecomberan, Kec. Talun, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Alasan memilih tempat ini adalah karena rumah sakit ini memiliki sistem pelayanan kesehatan yang baik dan reputasi yang tinggi di daerah tersebut.

3.4.3 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2022																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra survey																								
2.	Penyusunan Proposal																								
3.	Pengumpulan Data																								
4.	Penyusunan Bab 1-3																								
5.	Revisi Bab 1-3																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono et al., 2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan bebrbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .data primer adalah data yang didapat melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti baik dari objek individual (responden) atau pun

dari suatu instansi yang mengelola data untuk keperluan diri sendiri (Supangat & Apandi, n.d.) Dalam penelitian ini digunakan kuisisioner sebagai sumber data dan akan dibagikan kepada para karyawan UPTD Puskesmas Talun yang dibagikan kepada semua responden.

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama *Self Efficacy* (X1), *Locus Of Control* (X2), terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UPTD Puskesmas Talun.

2. Kusioner

Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kusioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada masing-masing Karyawan di UPTD Puskesmas Talun.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui studi pustaka dilakukan dengan mengakses artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

3.5.2 Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Analisis data dalam penelitian ini meliputi :

Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pendekatan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat analisis regresi liner berganda sebagai berikut :

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

Keterangan Variabel:

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_1 X_1$: *Self Efficacy*

$\beta_2 X_2$: *Locus Of Control*

β : *Intercept*

e : *Error term*

3.5.3 Analisis Deskriptif

Menurut (Darmayanti & Sanusi, 2018) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Dalam analisis ini tidak dilakukan signifikansi dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi operasionalisasi variabel-variabel penelitian berbentuk pernyataan tertulis yang telah ditentukan alternatif jawabannya berdasarkan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2018:152) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai.

Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Cukup

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif pada umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

Tabel 3.3 Kategori Skala

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Cukup

1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2017:95)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono et al., 2017) “Cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*”. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$

Untuk menghitung korelasi antara variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi variabel

bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. (Martak, 2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuisisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Bila suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengah hasil yang pengukuran yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam

rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Juga sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukur yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alpha menurut (Permana & Herliawati, 2019)

Metode Alpha Cronbach

Langkah – langkah metode alpha cronbach

- ☐ Membuat tabel analisis butir
- ☐ Menghitung nilai total item pertanyaan
- ☐ Hitung nilai varian butir dan varian total
- ☐ Jumlahkan nilai varian butir

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i : Reliabilitas instrumen

α : Koefisien Alpha Cronbach

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian total

Kriteria indeks koefisien Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 Pengukuran Kategori

No	Kategori	Nilai
1.	Sangat rendah	1,00 – 1,79
2.	Rendah	1,80 – 2,59
3.	Sedang	2,60 – 3,39
4.	Tinggi	3,40 – 4,19
5.	Sangat tinggi	4,20 – 5,00

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Self Efficacy*

X_2 = *Locus Of Control*

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = error

Menurut (Priyatno, 2016) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,99 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t (t-test) melakukan

pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Ho diterima jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig $< \alpha$
- Ho ditolak jika nilai thitung \geq ttabel atau nilai sig $> \alpha$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent *Self Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_o : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kemampuan komunikasi dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Menurut (Sugiyono, 2018) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

c. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Uji R^2 yang kecil menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat kinerja karyawan pada seluruh pegawai UPTD Puskesmas Talun yang meliputi *self efficacy* dan *locus of control*. Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 62 pegawai Puskesmas. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas Jenis kelamin, Usia dan Pendidikan terakhir.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada UPTD Puskesmas Talun adalah sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	13	21.0
Perempuan	49	79.0
Total	62	100.0

Sumber : data olahan 2024

Dari Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari perempuan 49 (79%) dan laki-laki 13 (21%) responden. Dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas

Talun didominasi pegawai perempuan dengan jumlah 49 (79%). Hal ini dikarenakan peran perempuan lebih banyak dibanding peran laki-laki dalam melakukan pekerjaan di Puskesmas, karena dalam bidang kesehatan, terutama tingkat pelayanan seperti puskesmas sering dianggap sebagai pekerjaan yang memerlukan sifat kepedulian, empati dan keterampilan komunikasi yang baik, yang secara tradisional dikaitkan dengan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
20-30	24	38.7
31-40	14	22.6
41-50	17	27.4
>50	7	11.3
Total	62	100.0

Sumber : data olahan 2024

Berdasarkan Table 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas terdiri dari umur 20 – 30 tahun sebanyak 24 (38,7%), untuk Umur 31 – 40 tahun sebanyak 14 (22,6%), untuk umur 41 – 50 tahun sebanyak 17 (27,4%) dan untuk umur >50 tahun sebanyak 7 (11,3%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Talun didominasi umur 20-30 Tahun sebanyak 24 (38,7%). Hal ini dikarenakan pada usia 20-30 tahun biasanya merupakan masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, dimana mereka baru lulus dan memulai karier. Selain itu, tenaga muda ini memiliki energi fisik yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan

teknologi baru, dan fleksibilitas penempatan yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja Puskesmas yang sering kali menuntut. Kebijakan penugasan pemerintah yang menempatkan lulusan baru di Puskesmas juga berkontribusi pada dominasi usia ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	10	16.1
D3	38	61.3
S1	14	22.6
Total	62	100.0

Sumber : data olahan 2024

Berdasarkan Table 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan lulusan SMA/SMK sebanyak 10 (16,1%), untuk lulusan D3 sebanyak 38 (61,3%) dan untuk lulusan S1 sebanyak 14 (22,6%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Talun didominasi lulusan D3 sebanyak 38 (61,3%). Hal ini dikarenakan program D3 (Diploma 3) umumnya dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap langsung terjun kelapangan dengan keterampilan praktis. Kebutuhan di puskesmas cenderung menuntut tenaga kesehatan yang terampil secara praktis dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, seperti perawat, bidan, dan analisis kesehatan. Pendidikan D3 memberikan keterampilan yang cepat untuk memenuhi peran-peran ini.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul. Pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *locus of control*

terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Talun, dimana jumlah 62 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kusioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pengukuran Kategori

Penelitian rata – rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Adapun nilai rata – rata dari *self efficacy* dan *locus of control* dan Kinerja Karyawan sebanyak 62 responden sebagai berikut:

1. Distribusi Variabel *Self Efficacy*

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 62 orang karyawan di UPTD Puskesmas Talun. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *Self Efficacy* (X1):

Tabel 4.5 Distribusi Variabel *Self Efficacy*

Variable X1									
<i>Self Efficacy</i>									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri	13	30	16	3	0	239	3,85	Baik

Variable X1									
<i>Self Efficacy</i>									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
2	Ketika menghadapi tugas-tugas sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya	6	44	8	4	0	238	3,84	Baik
3	Secara umum, saya merasa dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya	3	39	16	4	0	237	3,66	Baik
4	Saya yakin saya dapat berhasil dalam segala usaha yang saya putuskan	6	33	20	3	0	228	3,68	Baik
5	Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan	6	29	24	3	0	224	3,61	Baik
6	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan banyak tugas berbeda secara efektif	2	31	19	10	0	211	3,40	Baik
7	Dibandingkan orang lain, saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik	3	22	31	6	0	208	3,35	Cukup Baik
8	Bahkan ketika keadaannya sulit, saya dapat bekerja dengan cukup baik	2	36	22	2	0	224	3,61	Baik
TS		41	264	156	35	0		3,62	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel *Self Efficacy* dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 35
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebanyak 156
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 264
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 41

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 191 point responden yang menjawab cukup setuju sampai dengan tidak

setuju, dengan demikian sebagian responden belum mampu menumbuhkan self efficacy dengan baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil table 4.4. :

- 1) Pernyataan 1 : Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,85% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah ditetapkan.

- 2) Pernyataan 2 : Ketika menghadapi tugas-tugas sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,84% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan ketika menghadapi tugas-tugas sulit, yakin dapat menyelesaikannya.

- 3) Pernyataan 3 : Secara umum, saya merasa dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,66% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan merasa dapat memperoleh hasil yang penting.

- 4) Pernyataan 4 : Saya yakin saya dapat berhasil dalam segala usaha yang saya putuskan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,68% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan yakin dapat berhasil dalam segala usaha yang diputuskan.

- 5) Pernyataan 5 : Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,61% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan akan berhasil mengatasi banyak tantangan.

- 6) Pernyataan 6 : Saya yakin bahwa saya dapat melakukan banyak tugas berbeda secara efektif.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,40% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan yakin bahwa dapat melakukan banyak tugas berbeda secara efektif.

- 7) Pernyataan 7 : Dibandingkan orang lain, saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,35% dengan kriteria sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik.

- 8) Pernyataan 8 : Bahkan ketika keadaannya sulit, saya dapat bekerja dengan cukup baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,61% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan ketika keadaannya sulit, dapat bekerja dengan cukup baik.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *self efficacy* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar **(3,62%)** yang berarti variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *self efficacy* cenderung baik. Akan tetapi harus terus melakukan perbaikan agar *self efficacy* karyawan semakin baik.

Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar **(3,85%)** yang terdapat pada pernyataan **(Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri)**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UPTD Puskesmas Talun memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi distribusi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(3,35%)** yang terdapat pada pernyataan **(Dibandingkan orang lain, saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik)**. Hal ini menunjukkan rendahnya *self efficacy* di Puskesmas, pegawai merasa tidak yakin atau meragukan kemampuan diri sendiri dibandingkan dengan orang

lain. Pegawai yang merasa tidak yakin dengan kemampuannya cenderung memiliki beberapa karakteristik dan perilaku yang dapat berdampak negatif pada kinerjanya.

2. Distribusi Variabel *Locus Of Control*

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 62 orang karyawan di UPTD Puskesmas Talun. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *Locus Of Control* (X2):

Tabel 4.6 Distribusi Variabel *Locus Of Control*

Variable 2									
<i>Locus Of Control</i>									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Keberhasilan saya sepenuhnya ada ditangan saya bukan orang lain	10	42	10	0	0	248	4,00	Baik
2	Ditempat saya bekerja, yang bekerja lebih keras dia yang berhasil	6	35	21	0	0	233	3,76	Baik
3	Yang saya peroleh setimpal dengan yang saya usahakan	3	33	24	2	0	223	3,60	Baik
4	Karir saya sekarang sepenuhnya ada ditangan saya	6	32	24	0	0	230	3,71	Baik
5	Kebanyakan rekan saya berhasil karena dibantu orang lain	5	14	25	18	0	191	3,10	Cukup Baik
6	Banyak hal yang tidak menyenangkan karena orang lain	0	16	26	20	0	222	2,94	Cukup Baik
7	Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan	3	16	16	27	0	181	2,92	Cukup Baik
8	Orang yang mampu tetapi gagal untuk menjadi berhasil	2	13	25	22	0	181	2,92	Cukup Baik
TS		35	201	171	89	0		3,36	Cukup Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel *Locus Of Control* dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 89
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebanyak 171
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 201
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 35

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 244 point responden yang menjawab cukup setuju sampai dengan tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum mampu menumbuhkan locus of control dengan baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil table 4.5. :

- 1) Pernyataan 1 : Keberhasilan saya sepenuhnya ada ditangan saya bukan orang lain.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,00% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya keberhasilan karyawan sepenuhnya ada ditangan karyawan bukan orang lain.

- 2) Pernyataan 2 : Ditempat saya bekerja, yang bekerja lebih keras dia yang berhasil.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,76% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan yang bekerja lebih keras dia yang berhasil.

- 3) Pernyataan 3 : Yang saya peroleh setimpal dengan yang saya usahakan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,60% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya yang karyawan peroleh setimpal dengan yang karyawan usahakan.

- 4) Pernyataan 4 : Karir saya sekarang sepenuhnya ada ditangan saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,71% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karir karyawan sekarang sepenuhnya ada ditangan karyawan.

- 5) Pernyataan 5 : Kebanyakan rekan saya berhasil karena dibantu orang lain.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,10 % dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya kebanyakan karyawan berhasil karena dibantu orang lain.

- 6) Pernyataan 6 : Banyak hal yang tidak menyenangkan karena orang lain.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,94 % dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya banyak hal yang tidak menyenangkan karena orang lain.

- 7) Pernyataan 7 : Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,92% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya sebagian karyawan tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan.

- 8) Pernyataan 8 : Orang yang mampu tetapi gagal untuk menjadi berhasil.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,92% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan yang mampu tetapi gagal untuk menjadi berhasil.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terdapat *Locus Of Control* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar **(3,36%)** yang berarti variabel *Locus Of Control* memiliki nilai rata-rata cukup baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Locus Of Control* cenderung cukup baik. Akan tetapi harus terus melakukan perbaikan agar *Locus Of Control* karyawan semakin baik.

Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar **(4,00%)** yang terdapat pada pernyataan **(Keberhasilan saya sepenuhnya ada ditangan saya**

bukan orang lain). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UPTD Puskesmas Talun memiliki rasa kerja keras yang sangat baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi distribusi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(2,92%)** yang terdapat pada pernyataan **(Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan).** Hal ini menunjukan bahwa *locus of control* yang rendah dikalangan pegawai Puskesmas, terutama yang percaya bahwa hal terjadi karena kebetulan, dapat menyebabkan penurunan proaktivitas, motivasi dan kinerja.

3. Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 62 orang karyawan di UPTD Puskesmas Talun. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Variable Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan	6	36	17	3	0	231	3,66	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar	3	42	16	1	0	233	3,76	Baik
3	Saya fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal	7	37	18	0	0	237	3,82	Baik
4	Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan instansi	4	41	13	4	0	231	3,73	Baik
5	Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi	4	43	15	0	0	237	3,82	Baik
6	Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan instansi	4	34	21	3	0	225	3,63	Baik

Variable Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
7	Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	7	32	19	4	0	228	3,68	Baik
8	Saya selalu hadir tepat waktu	7	38	15	2	0	236	3,81	Baik
9	Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi	4	29	28	1	0	222	3,58	Baik
10	Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut	6	41	12	3	0	234	3,81	Baik
TS		52	373	172	21	0		3,72	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel *Locus Of Control* dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 21
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebanyak 172
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 373
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 52

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 193 point responden yang menjawab cukup setuju sampai dengan tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum mampu membangun kinerja dengan baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil table 4.6. :

- 1) Pernyataan 1 : Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,66% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan.

- 2) Pernyataan 2 : Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,76% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar.

- 3) Pernyataan 3 : Saya fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,82% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

- 4) Pernyataan 4 : Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan instansi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,73% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan instansi.

- 5) Pernyataan 5 : Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,82% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi.

- 6) Pernyataan 6 : Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan instansi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,63% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan instansi.

- 7) Pernyataan 7 : Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,68% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi.

8) Pernyataan 8 : Saya selalu hadir tepat waktu.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,81% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu hadir tepat waktu.

9) Pernyataan 9 : Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,58% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu melaporkan pekerjaan sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi.

10) Pernyataan 10 : Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,81% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan di tempatkan di posisi sekarang karena karyawan menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan memperlihatkan indeks rata - rata sebesar **(3,72%)** yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata - rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi

variabel kinerja karyawan cenderung baik. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar **(3,82%)** yang terdapat pada pernyataan **(Saya fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal)**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UPTD Puskesmas Talun memiliki konsistensi yang baik. Akan tetapi Puskesmas Talun harus terus melakukan perbaikan agar semakin baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(3,63%)** yang terdapat pada pernyataan **(Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan instansi)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas masih kurang memuaskan hasil kerjanya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Menurut Noe (2008) mengatakan karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai mungkin akan kesulitan untuk mencapai kualitas kerja yang diharapkan. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills sangat penting. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang relevan, perusahaan dapat membantu mereka memenuhi atau bahkan melampaui standar kualitas yang diinginkan.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung

$> r$ tabel maka dianggap valid. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Budi Darma 2021:7).

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, maka $df = 62 - 2 = 60$. Maka r tabel yang diperoleh adalah : 0.2500

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (program SPSS : Statistika package for social science) Version 25, dan menghasilkan nilai rhitung setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,748	0.2500	Valid
X1.2	0,653	0.2500	Valid
X1.3	0.758	0.2500	Valid
X1.4	0.719	0.2500	Valid
X1.5	0.757	0.2500	Valid
X1.6	0.700	0.2500	Valid
X1.7	0.730	0.2500	Valid
X1.8	0.364	0.2500	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka kuesioner tentang *self efficacy* yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0.2500. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Validitas Variabel *Locus Of Control* (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.522	0.2500	Valid
X2.2	0.443	0.2500	Valid
X2.3	0.440	0.2500	Valid
X2.4	0.390	0.2500	Valid
X2.5	0.540	0.2500	Valid
X2.6	0.552	0.2500	Valid
X2.7	0.725	0.2500	Valid
X2.8	0.696	0.2500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka kuesioner tentang *locus of control* yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0.2500. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.594	0.2500	Valid
Y2	0.560	0.2500	Valid
Y3	0.547	0.2500	Valid
Y4	0.628	0.2500	Valid
Y5	0.541	0.2500	Valid
Y6	0.654	0.2500	Valid
Y7	0.561	0.2500	Valid
Y8	0.562	0.2500	Valid
Y9	0.505	0.2500	Valid
Y10	0.360	0.2500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka kuesioner tentang kinerja karyawan yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai r hitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0.2500. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- Jika Cronbachs Alpha $\alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- Jika Cronbachs Alpha $\alpha < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan Program IBM SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.11 Interval Kriteria Variabel

No.	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,000	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

Mengacu pada Tabel 4.11 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 25. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel :

Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
<i>Self Efficacy</i>	0,837	Reliabel	Sangat Tinggi
<i>Locus Of Control</i>	0,662	Reliabel	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,743	Reliabel	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Table 4.12 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah *Self Efficacy* (X1) = 0,837, *Locus Of Control* (X2) = 0,662, dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,743. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai cronbach alpha $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa X1 $0,837 > 0,05$, maka instrument *Self Efficacy* dinyatakan reliable dengan kriteria Sangat Tinggi. X2 $0,662 > 0,05$ maka instrument *Locus Of Control* dinyatakan reliable dengan kriteria Tinggi. Dan Y $0,743 > 0,05$ maka instrument Kinerja Karyawan dinyatakan reliable dengan kriteria tinggi.

Hasil dari uji reabilitas pada tabel diatas menunjukan variabel *Self Efficacy* itu sangat tinggi, *Locus Of Control* dan kinerja karyawan itu tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*self efficacy* dan *locus of control*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.590	3.238		5.124	.000
	Self Efficacy	.433	.103	.474	4.223	.000
	Locus Of Control	.304	.123	.278	2.475	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

$Y = 16,590 + 0,433 + 0,304$. Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 16,590 yang berarti jika variabel *Self Efficacy*(X1) dan *Locus Of Control* (X2) mempunyai nilai = 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 16,590.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif

terhadap Kinerja (Y) yang berarti jika variabel *self efficacy*(X1) meningkat 1 kali, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,433.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel *Locus Of Control* (X2) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) yang berarti jika variabel *locus of control* (X2) meningkat 1 kali, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,304.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.409	2.771
a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Self Efficacy				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan hasil output *model summary* diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut:

- H_0 : Di Tolak Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_a : Diterima Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T_{tabel} = df = n - k = (df = 62 - 2 = 60) \Rightarrow 1,670$$

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.590	3.238		5.124
	Self Efficacy	.433	.103	.474	4.223
	Locus Of Control	.304	.123	.278	2.475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

a. Hasil pengujian pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,223 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa $4,223 > 1,670$ serta

diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,475 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,475 > 1,670$ serta diperoleh nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan secara bersama - sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut:

- H_0 : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_a : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
-

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.298	2	169.649	22.101	.000 ^b
	Residual	452.896	59	7.676		
	Total	792.194	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Self Efficacy						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 22,101 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,150 dengan membandingkan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Talun. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,00 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Talun.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talun

Menurut (Suryani & Rahayu, 2019) mengatakan bahwa karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal inisiatif dan keefektifan kerja. *Self efficacy* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan fokus dalam konteks puskesmas, dimana mereka seringkali harus membuat

keputusan dengan cepat dan tepat. Ini mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan kualitas pelayanan pasien.

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan di Puskesmas Talun yang terjadi adanya *self efficacy* yang rendah membuat kinerjanya menurun, dimana hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variabel *self efficacy* (X1), nilai rata-rata skor terendah sebesar **(3,35%)** yang terdapat pada pernyataan **(Dibandingkan orang lain, saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik)**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* yang rendah, dimana pegawai memiliki perasaan tidak yakin atau meragukan kemampuan diri sendiri dibandingkan orang lain. Pegawai di Puskesmas Talun memiliki pengalaman terbatas atau kurang menguasai keterampilan teknis tertentu sering merasa kurang kompeten dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, dimana pegawai memilih untuk tidak terlibat dalam tugas seperti pengambilan keputusan kritis atau penggunaan peralatan baru, menyerahkan kepada rekan kerja lain yang membuat pegawai tersebut kurang proaktif dan mengurangi kontribusi terhadap tim sehingga menurunkan kinerja pegawai lainnya.

Faktor lain dari observasi yang terjadi Pegawai di Puskesmas Talun ketergantungan pada rekan kerja, dimana ketika pegawai dihadapkan dengan tugas yang merasa kurang berpengalaman lebih memilih bantuan atau konfirmasi dari rekan kerja lain, yang pada gilirannya membebani rekan kerja tersebut dan memperlambat proses kerja. Hal tersebut menurunkan kinerja pegawai lainnya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Nugroho & Dewi, 2020) mengatakan bahwa pegawai dengan *self efficacy* rendah seringkali enggan mengasah keterampilan teknis mereka karena takut gagal, yang menyebabkan keterampilan mereka tetap terbatas dan berdampak negatif pada kinerjanya. Selain itu, menurut (Rachmawati & Mulyadi, 2019) pada penelitian ini mengatakan *self efficacy* rendah cenderung lebih sering meminta bantuan dan konfirmasi dari rekan kerja, yang mengakibatkan ketergantungan yang berlebihan dan menghambat kemandirian dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja pegawai.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan *self efficacy* yang rendah menurut (Sari & Kurniawati, 2020) dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan seperti menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan peningkatan pengetahuan khusus yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan. Ini membantu karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Selain itu, strategi yang harus dilakukan menurut (Setiawan & Yuliani, 2019) mentoring dan pendampingan dengan menyediakan mentor dan pendampingan yang dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan pegawai dan menunjukkan bagaimana tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif. Melalui pengamatan dan bimbingan langsung, karyawan dengan *self efficacy* rendah dapat belajar dan mengadopsi strategi yang lebih efektif. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talun

Menurut (Prasetyo & Santoso, 2018) mengatakan bahwa *locus of control* ada dua internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil dan peristiwa dalam hidup mereka melalui tindakan dan keputusan mereka sendiri. Keyakinan ini cenderung membuat individu lebih proaktif, berprestasi tinggi, dan lebih bertanggung jawab atas tindakannya. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa kekuatan luar, seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, lebih mempengaruhi hasil hidup mereka. Hal ini dapat menyebabkan sikap yang lebih pasif dan kurang bertanggung jawab. *Locus of control* internal dikaitkan dengan kinerja kerja yang lebih baik. Individu yang merasa memiliki kendali atas tugas mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan lebih mampu mengatasi hambatan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variabel *locus of control* (X2), nilai rata-rata skor terendah sebesar **(2,92%)** yang terdapat pada pernyataan **(Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan)**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memandang peristiwa atau hasil kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh upaya individu, tetapi lebih kepada keberuntungan atau nasib, dimana pegawai memiliki keyakinan terhadap faktor *locus of control* eksternal, ada beberapa pegawai dengan *locus of control* rendah cenderung percaya bahwa banyak hal dalam

pekerjaan mereka terjadi karena kebetulan atau faktor eksternal yang berada di luar kendali mereka.

Faktor lain dari observasi yang terjadi Pegawai di Puskesmas Talun kurangnya upaya dalam mengatasi masalah, dimana pegawai administrasi Puskesmas Talun ada kesalahan dalam pencatatan data pasien, pegawai merasa bahwa masalah tersebut tidak dapat dihindari dan tidak mencari solusi untuk memperbaikinya.

Berdasarkan faktor lainnya dari hasil observasi, di Puskesmas Talun yaitu minimnya inisiatif dalam bekerja, dimana pegawai pendaftaran yang percaya bahwa proses pendaftaran pasien berjalan sesuai kebetulan, pegawai tidak berusaha untuk mengidentifikasi dan menerapkan perbaikan dalam alur kerjanya. Pegawai merasa bahwa perubahan tidak akan mempengaruhi hasil secara signifikan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Hidayat & Nugroho, 2020) mengatakan bahwa pegawai dengan *locus of control* eksternal seringkali merasa bahwa masalah dan tantangan yang mereka hadapi adalah hasil dari kebetulan atau faktor luar yang tidak dapat mereka kendalikan. Pegawai cenderung berfikir bahwa usaha mereka tidak banyak mempengaruhi hasil akhir, sehingga pegawai lebih memilih untuk menunggu perintah dari pihak lain. Selain itu, menurut penelitian (Sari & Wulandari, 2021) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung kurang inisiatif dalam bekerja. Pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada

usaha dan kreativitas sendiri. Hal tersebut menyebabkan kinerjanya menurun.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan *locus of control* menurut (Setiawan & Fitria, 2019) yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana pegawai merasa dihargai dan didorong untuk berinisiatif seperti mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan untuk pegawai yang menunjukkan inisiatif dan menyelesaikan masalah dengan efektif, serta pelatihan yang fokus pada pengembangan kesadaran diri dan kemampuan manajerial. Ini termasuk pelatihan yang menekankan pada bagaimana usaha dan tindakan pegawai dapat mempengaruhi hasil akhir seperti dengan mengadakan workshop tentang pengembangan manajemen diri yang membantu pegawai memahami bagaimana kontrol internal dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Self efficacy dan *locus of control* merupakan dua aspek penting dalam menentukan kinerja pegawai (Wardani & Mulyani, 2021). Kedua konsep ini tidak hanya berdampak pada motivasi dan cara kerja individu, tetapi juga pada hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugas yang penting bagi pelayanan kesehatan masyarakat. Karyawan yang memiliki sifat *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka, serta lebih mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pada hasil penelitian di Puskesmas Talun dimana semakin rendah *self efficacy* maka semakin menurun kinerja pegawai, Beberapa faktor disebabkan pegawai dengan pengalaman terbatas atau kurang menguasai keterampilan teknis tertentu, serta sering merasa kurang kompeten dibandingkan rekan kerjanya, dalam penelitian ini *self efficacy* sebagai faktor penting meningkatnya kinerja pegawai , sehingga strategi yang bisa diambil meliputi memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan seperti menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan peningkatan pengetahuan khusus yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan.

Selanjutnya faktor lainnya dari hasil observasi di Puskesmas Talun dimana pegawai memandang peristiwa atau hasil kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh upaya individu, tetapi lebih kepada keberuntungan atau nasib. Kurangnya upaya dalam mengatasi masalah, dimana pegawai administrasi Puskesmas Talun ada kesalahan dalam pencatatan data pasien, pegawai merasa bahwa masalah tersebut tidak dapat dihindari dan tidak mencari solusi untuk memperbaikinya, sehingga strategi yang bisa diambil dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan untuk pegawai yang menunjukkan inisiatif dan menyelesaikan masalah dengan efektif, srta pelatihan yang fokus pada pengembangan kesadaran diri dan kemampuan manajerial seperti mengadakan warkshop tentang pengembangan

manajemen diri yang membantu pegawai memahami bagaimana kontrol internal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian ini, terutama di sektor pelayanan publik seperti puskesmas, kombinasi *self efficacy* yang tinggi dan *locus of control* internal sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara mandiri, menghadapi tekanan kerja dengan efektif, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dan *locus of control* eksternal dapat menyebabkan pegawai merasa tidak berdaya, kurang termotivasi, dan cenderung menghindari tanggung jawab, yang akhirnya mengurangi kinerja mereka dan merugikan organisasi (Setyowati & Subekti, 2020). Dalam lingkungan Puskesmas yang sering kali menuntut keputusan cepat dan tindakan yang cepat, penting bagi pegawai untuk memiliki *self efficacy* dan *locus of control* yang positif. Ini tidak hanya mempengaruhi bagaimana pegawai menangani tugas sehari-hari, tetapi juga bagaimana pegawai merespon situasi darurat dan bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan perawatan yang efektif kepada pasien (Kurniawati & Supriyanto, 2018).

Strategi yang dilakukan pada penelitian (Ary & Sriathi, 2019) perusahaan perlu memberikan dukungan pada karyawannya, berupa pelatihan atau pendampingan saat karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit sampai karyawan tersebut merasa mampu mengerjakan suatu tugas secara individu. Pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan inisiatif dari setiap karyawan dengan meningkatkan

pengawasan dan tingkat disiplin dari karyawan sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Perusahaan juga diharapkan mampu meningkatkan kemandirian dan kemampuan karyawannya dengan pelatihan dan pendampingan dari senior dan atasannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Talun maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. *Self Efficacy* pada tenaga kesehatan Puskesmas Talun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun. Artinya adanya masalah pada pegawai yang memiliki perasaan tidak yakin atau meragukan kemampuan diri sendiri dibandingkan orang lain. Hal ini dikarenakan faktor pegawai dengan pengalaman terbatas atau kurang menguasai keterampilan teknis tertentu dan sering merasa kurang kompeten dibandingkan rekan kerjanya.
2. *Locus Of Control* pada tenaga kesehatan Puskesmas Talun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun. Artinya adanya masalah pada pegawai memandang peristiwa atau hasil kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh upaya sendiri, tetapi lebih kepada keberuntungan atau nasib. Hal ini dikarenakan faktor pegawai dengan inisiatif yang kurang dalam bekerja dan kurangnya upaya dalam mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Talun, maka terdapat beberapa saran yang diberikan yaitu :

5.2.1 Saran Praktis

1. Upaya yang harus dilakukan oleh UPTD Puskesmas Talun untuk meningkatkan *self efficacy* pegawai perlu melakukan beberapa cara diantaranya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan seperti menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan peningkatan pengetahuan khusus yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan, serta mentoring dan pendampingan dengan menyediakan mentor dan pendampingan yang dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan pegawai dan menunjukkan bagaimana tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif.
2. Upaya yang harus dilakukan oleh UPTD Puskesmas Talun untuk meningkatkan *locus of control* pegawai perlu melakukan beberapa cara diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan untuk pegawai yang menunjukkan inisiatif dan menyelesaikan masalah dengan efektif, serta pelatihan yang fokus pada pengembangan kesadaran diri dan kemampuan manajerial seperti mengadakan workshop tentang pengembangan manajemen diri yang membantu pegawai memahami bagaimana kontrol internal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Teoritis

1. Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan puskesmas, peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel kepuasan kerja (Job Satisfaction): Kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara self-efficacy, locus of control, dan kinerja. Meneliti bagaimana self-efficacy dan locus of control mempengaruhi kepuasan kerja, dan bagaimana kepuasan kerja ini pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.
2. Terakhir, disarankan menambah jumlah responden dan melakukan wawancara mendalam dengan para pegawai demi hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyar, D. M., Nasir, & Musnadi, S. (2020). The Effect of Skill , Self Evaluation and Locus of control on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Study in PT. Angkasa Pura II SIM Airport Office. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(2), 192–206.
- Agung, Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Ahiri, H., Hajjali, I., & Serang, S. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. *YUME: Jurnal Manajemen* , 5 (1), 575-598.
- Alwoisol. 2010. Psikologi kepribadian. Rineka Cipta. Malang. Ananta, D. dan K. Seseliya. 2017.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. “EJurnal Manajemen”. Vol.8, No.1, 2019
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, 6(2), 101-112.
- Bandura, A., & Watts, R. E. (1996). Self-efficacy in changing societies.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.

- Darmayanti, F. E., & Sanusi, F. (2018). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1).
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment,
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2019). Pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dan implikasinya kepada kinerja pegawai biro kesekretariatan pimpinan dewan perwakilan rakyat republik Indonesia tahun 2018. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 91-127.
- Hamsa, Humas, & Ilhami, MD (2023). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* , 4 (2), 563-576.
- Hendryadi, H. (2017). Pengembangan skala locus of control. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 259359.

- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Hidayat, R. S., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit X di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-56.
- Indriasari, D. P., & Angreany (2019). Pengaruh Locus of control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Prov. Sulsel. *Journal of Management*, 2(3), 1–19.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- Karim, A. 2013. Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan*. Vol 04 No. 01.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 906-916.
- Kasmir , 2016 ,Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.

- Kurniawati, L., & Supriyanto, A. (2018). Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan di Puskesmas X Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Kesehatan*, 11(1), 53-61.
- Martak, M. N. M. (2015). Analisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor kantor akuntan publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 54–68.
- Moorhead dan Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Motivation and Job Involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224.
- Muntu, G. F. B., Tumbuan, W. J. F. A., & Ogi, I. W. J. (2020). the Effect of Work Experience and Competence on Employee Performance At Pt . Pln (Persero) Sulutenggo Region. 8(1), 459–468.
- Narendra, (2018). Pengaruh locus of control dan kemampuan mengoperasikan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT penggadaan (persero) Denpasar tahun 2015, *Journal Of Economics and Management*, E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak), Volume 19, No. 2 – Juni 2018.
- Nugroho, A., & Dewi, M. (2020). Self-Efficacy dan Penguasaan Keterampilan Teknis pada Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 112-119.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).

- Permana, I. S., & Herliawati, S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Indramayu. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 299–308.
- Prasetyo, H., & Santoso, A. (2018). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Sleman. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 45-54.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2(1), 71-84.
- Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh Self esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abianseml Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 852-860.7.
- Rachmawati, S., & Mulyadi, D. (2019). Ketergantungan Kerja dan Self-Efficacy dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 65-73.
- Rafiqah, M. O., & Nasution, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru Sma Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3(2), 126–132.
- Rahmizal, M., & Dewi, RS (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan

- Kebudayaan Kabupaten Pantura Selatan. *Jurnal Internasional Bina Bangsa Bisnis dan Manajemen*, 2 (1), 68-78.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.
- Sari, A. P., & Kurniawati, D. (2020). Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Self-Efficacy Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 98-105.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Sari, D., P. (2018). Pengaruh Locus of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9–18.
- Sari, N. P., & Wulandari, E. (2021). Pengaruh Locus of Control Eksternal terhadap Inisiatif Kerja Karyawan di Sektor Pendidikan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 9(1), 37-45.

- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Setiawan, R., & Fitria, M. (2019). Dampak Locus of Control Eksternal terhadap Kemampuan Mengatasi Masalah pada Karyawan Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 12(2), 105-118.
- Setiawan, R., & Yuliani, S. (2019). Peran Mentoring dalam Meningkatkan Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 45-52.
- Setyowati, E., & Subekti, N. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 67-76.
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran ipa bervisi sets dengan metode outdoor learning untuk menanamkan nilai karakter bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20.
- Suherman, E., & Savitri, C. (2018). Analisis Peran Self efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Suryani, D., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas di Kabupaten Bantul. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 45-55.

- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Puskesmas Pegawai Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen* , 12 (2).
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai (Pendekatan Riset)*. Edisi Pertama.. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Vanny, C., Jufri, A., Hadiwibowo, I., Nurjannah, K., & Yulianty, P. D. (2022). Kesiapan untuk Berubah: Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 5(2), 1-15.
- Wardani, F., & Mulyani, D. (2021). Hubungan Antara Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Bogor. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 9(3), 110-120.
- Wayne, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Roskarya. Bandung
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yunianti Elis. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: *E- Jurnal Mitra Sains*. 4(1), 92-100
- Yusmat, M. A., Bakri, A. N., & (2023). Optimization The Role of Sharia Bank in National Economic Recovery Through Results-Based Micro-Finance: *Jurnal Ekonomi Dan*, 8(1), 53–78.

Yusnaena, Y., & Hayati, S. H. S. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(3).

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Variabel *Self Efficacy* (Efikasi Diri) X1

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	<i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan)					
1	Saya akan mencapai sebagian tujuan yang telah ditetapkan untuk diri saya sendiri					
2	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas sulit					
3	Secara umum, saya merasa dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya.					
	<i>Strenght</i> (kemantapan keyakinan)					
4	Saya yakin saya dapat berhasil dalam segala usaha yang saya putuskan.					
5	Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan.					
6	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan banyak tugas berbeda secara efektif.					
	<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)					
7	Dibandingkan orang lain, saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas dengan sangat baik.					
8	Bahkan ketika keadaannya sulit, saya dapat bekerja dengan cukup baik.					

Sumber : Chen et al., 2001

Variabel *Locus Of Control* (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	<i>Locus of Control internal</i>					
1	Keberhasilan saya sepenuhnya ada ditangan saya bukan orang lain					
2	Ditempat saya bekerja, yang bekerja lebih keras dia yang berhasil					
3	Yang saya peroleh setimpal dengan yang saya usahakan					
4	Karir saya sekarang sepenuhnya ada ditangan saya					
	<i>Locus of control eksternal</i>					
5	Kebanyakan rekan saya berhasil karena dibantu orang lain					
6	Banyak hal yang tidak menyenangkan karena orang lain					
7	Sebagian orang tidak menyadari bahwa banyak hal karena kebetulan					
8	Orang yang mampu tetapi gagal untuk menjadi berhasil					

Sumber : Hendryadi, H. (2017)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Hasil Kerja					
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan.					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar					
3	Saya fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
4	Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan.					
	Perilaku kerja					
5	Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi perusahaan.					
6	Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan Perusahaan					
7	Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan					
	Sifat pribadi					
8	Saya selalu hadir tepat waktu.					
9	Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi					
10	Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut					

Sumber : Parashaki & Setiawan, 2019

Lampiran Tabulasi Data *Self Efficacy* (Efikasi Diri) X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	2	4	3	3	2	3	23
5	5	4	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	4	4	4	4	3	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	3	2	4	3	3	2	3	23
4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	4	4	5	5	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	2	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	4	4	3	29
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	3	3	3	29
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	3	3	3	4	29
5	4	4	4	4	4	3	3	31
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	4	4	2	2	4	2	4	27
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	4	25
4	4	4	3	3	3	3	4	28
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	4	25
5	5	5	5	5	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	3	3	30

4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	4	25
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	2	3	3	28
4	4	3	4	3	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	3	3	26
3	3	4	4	2	2	3	3	24
2	2	3	2	3	3	4	4	23
5	4	4	4	4	4	3	3	31
3	4	3	3	3	5	2	2	25
5	5	4	3	3	3	3	3	29
2	2	3	4	4	4	3	4	26
4	4	2	3	3	2	4	3	25
4	3	2	2	3	3	3	4	24
5	4	4	3	4	4	3	3	30
3	2	3	3	4	3	3	4	25
2	2	3	3	4	3	3	4	24
3	3	4	4	2	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30

Lampiran Tabulasi Data *Locus Of Control* (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
4	4	4	4	4	2	4	2	28
4	4	4	4	2	4	2	4	28
3	3	3	3	2	3	2	3	22
4	5	4	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	3	3	4	3	29
4	4	4	4	2	2	4	2	26
4	4	3	5	2	2	2	2	24
4	4	4	4	4	4	2	4	30
4	4	5	4	2	2	2	2	25
5	4	4	4	5	4	5	5	36
3	3	3	3	2	2	2	2	20
5	4	3	3	2	2	2	2	23
4	3	3	5	3	2	3	2	25
3	4	4	3	3	2	3	2	24
4	4	4	4	3	3	4	3	29

5	4	4	4	4	4	3	4	32
3	3	3	3	3	2	2	2	21
3	3	3	3	3	3	2	3	23
5	4	4	4	4	3	4	3	31
4	4	5	3	3	3	4	4	30
5	4	4	5	4	3	3	3	31
3	3	4	4	4	3	4	3	28
4	4	4	4	2	2	2	2	24
5	3	4	4	3	4	5	5	33
4	4	4	4	2	3	2	3	26
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	3	4	3	3	2	3	26
5	3	3	5	2	2	3	2	25
4	4	4	5	4	4	2	4	31
4	3	4	4	3	3	3	2	26
4	3	4	3	3	3	2	2	24
4	4	3	3	5	2	2	2	25
4	5	3	4	3	3	4	3	29
3	5	4	4	4	2	4	3	29
4	3	2	3	5	4	2	2	25
4	4	3	4	5	3	2	2	27
4	3	4	3	3	3	2	2	24
5	3	3	4	3	2	4	4	28
4	3	3	3	2	3	2	2	22
4	4	4	4	3	2	3	3	27
4	3	2	3	4	4	2	2	24
4	3	4	4	3	3	2	2	25
5	5	3	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	2	3	3	4	28
4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	3	3	4	3	4	3	3	27
3	3	3	4	2	2	2	3	22
4	4	3	3	2	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	4	3	27
3	3	4	5	2	4	4	3	28
4	4	3	3	3	2	2	2	23
4	4	4	3	3	2	3	3	26
4	4	3	4	3	3	3	4	28
4	4	3	3	4	2	2	4	26
4	3	4	3	3	4	3	3	27
3	4	4	4	2	3	2	3	25

4	5	4	3	2	3	2	4	27
4	4	4	3	2	3	2	3	25
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	5	3	4	3	2	3	4	28
4	4	4	3	4	3	4	2	28
5	4	5	3	3	4	3	4	31

Lampiran Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	35
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	29
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	43
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37

2	4	4	4	4	3	5	5	3	4	38
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	5	5	3	3	2	2	3	3	3	33
2	4	4	4	4	3	4	5	3	2	35
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
2	4	4	4	4	3	5	5	3	2	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	39
3	4	4	4	4	3	5	4	3	2	36
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	40
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
3	2	3	5	5	3	4	4	4	4	37
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40

Uji Validitas *Self Efficacy* (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.702**	.570**	.398**	.431**	.474**	.369**	.050	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.003	.697	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.702**	1	.519**	.393**	.300*	.212	.349**	.084	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.018	.099	.005	.517	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.570**	.519**	1	.547**	.492**	.500**	.416**	.074	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.566	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.398**	.393**	.547**	1	.599**	.458**	.411**	.084	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000	.001	.514	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.431**	.300*	.492**	.599**	1	.580**	.509**	.173	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000		.000	.000	.179	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.474**	.212	.500**	.458**	.580**	1	.399**	.090	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.099	.000	.000	.000		.001	.486	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.369**	.349**	.416**	.411**	.509**	.399**	1	.574**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.001	.001	.000	.001		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.050	.084	.074	.084	.173	.090	.574**	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.697	.517	.566	.514	.179	.486	.000		.004
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.748**	.653**	.758**	.719**	.757**	.700**	.730**	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Locus Of Control* (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.185	.090	.180	.218	.224	.272*	.274*	.522**
	Sig. (2-tailed)		.150	.489	.162	.088	.080	.032	.031	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.185	1	.205	.068	.157	-.068	.218	.310*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.150		.110	.597	.222	.599	.089	.014	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.090	.205	1	.151	-.072	.113	.298*	.276*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.489	.110		.243	.578	.380	.019	.030	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.180	.068	.151	1	.021	.028	.260*	.140	.390**
	Sig. (2-tailed)	.162	.597	.243		.873	.828	.042	.278	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.218	.157	-.072	.021	1	.312*	.330**	.139	.540**
	Sig. (2-tailed)	.088	.222	.578	.873		.013	.009	.283	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.224	-.068	.113	.028	.312*	1	.219	.453**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.080	.599	.380	.828	.013		.087	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	.272*	.218	.298*	.260*	.330**	.219	1	.386**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.032	.089	.019	.042	.009	.087		.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.274*	.310*	.276*	.140	.139	.453**	.386**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)									
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

	Sig. (2-tailed)	.031	.014	.030	.278	.283	.000	.002		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson	.522**	.443**	.440**	.390**	.540**	.552**	.725**	.696**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.408**	.264*	.148	.087	.636**	.016	-.079	.430**	.335**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.001	.038	.251	.500	.000	.904	.541	.000	.008	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.408**	1	.537**	.251*	.074	.317*	.273*	.306*	.032	-.039	.560**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.049	.569	.012	.032	.015	.804	.763	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.264*	.537**	1	.352**	.356**	.153	.156	.232	.099	-.005	.547**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.005	.005	.235	.227	.069	.443	.969	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.148	.251*	.352**	1	.500**	.271*	.394**	.454**	.108	-.010	.628**
	Sig. (2-tailed)	.251	.049	.005		.000	.033	.002	.000	.405	.936	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.087	.074	.356**	.500**	1	.178	.343**	.316*	.164	.086	.541**
	Sig. (2-tailed)	.500	.569	.005	.000		.167	.006	.012	.203	.506	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Y6	Pearson Correlation	.636**	.317*	.153	.271*	.178	1	.270*	.126	.313*	.269*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.235	.033	.167		.034	.328	.013	.035	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	.016	.273*	.156	.394**	.343**	.270*	1	.546**	.087	-.092	.561**
	Sig. (2-tailed)	.904	.032	.227	.002	.006	.034		.000	.499	.479	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	-.079	.306*	.232	.454**	.316*	.126	.546**	1	.151	.024	.562**
	Sig. (2-tailed)	.541	.015	.069	.000	.012	.328	.000		.243	.850	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	.430**	.032	.099	.108	.164	.313*	.087	.151	1	.378**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.804	.443	.405	.203	.013	.499	.243		.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	.335**	-.039	-.005	-.010	.086	.269*	-.092	.024	.378**	1	.360**
	Sig. (2-tailed)	.008	.763	.969	.936	.506	.035	.479	.850	.002		.004
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.594**	.560**	.547**	.628**	.541**	.654**	.561**	.562**	.505**	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Self Efficacy* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	8

Uji Reliabilitas *Locus Of Control* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.662	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.743	10

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.590	3.238		5.124	.000
	Self Efficacy	.433	.103	.474	4.223	.000
	Locus of Control	.304	.123	.278	2.475	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.409	2.771

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.590	3.238		5.124	.000
	Self Efficacy	.433	.103	.474	4.223	.000
	Locus of Control	.304	.123	.278	2.475	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.298	2	169.649	22.101	.000 ^b
	Residual	452.896	59	7.676		
	Total	792.194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : J. Liris No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62 231 200000, +62 231 204276 Fax +62 231 200001, +62 231 200017
Email : info@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id
Kampus 2 dan 3 : J. Fatahillah - Waditelah - Cirebon - Email : info@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

Cirebon, 08 Mei 2024

Nomor : 841/1.b/UMC-DK.FE/V/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Pimpinan
Puskesmas Talun
Kabupaten Cirebon
Di
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Teriring salam silaturahmi kami sampaikan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan selalu dalam lindungan dan rahmat Allah SWT, semoga yang kita kerjakan menjadi amal ibadah kita, Amien.

Sesuai dengan kurikulum di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon tentang Skripsi, dimana mahasiswa membutuhkan data penelitian, maka dengan ini kami mengajukan Izin Penelitian. Adapun nama mahasiswa kami yang melakukan penelitian adalah:

No	Nama Mahasiswa	Program Studi	Kontak	Judul
1	Iis Sholekha	Manajemen	089667556552	Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talun

Waktu Penelitian : Mei 2024 - Juli 2024

Lokasi Penelitian : Puskesmas Talun, Kabupaten Cirebon

Besar harapan kami, Bapak/Ibu Pimpinan dapat memberikan izin penelitian bagi mahasiswa kami.
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Asep Gunawan, M.Si.



