

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari Mahasiswa:

Nama : SAMUEL ADRIAN SIMAMORA

NPM : 20250064

**Judul Skripsi : "Pengaruh *Locus of Control*, Efikasi diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara"**

Telah diterima dan didaftarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)**

**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama,



Tri Melda Mei Liana SE., Msi.



Dr. E. Hamonangan Siullagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Rumindo M. Pasaribu SE., MBA.

Ketua Program Studi



Rumindo M. Pasaribu SE., MBA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang sudah direkrut dan dikelola dengan baik. Menurut Siahaan et al., (2019) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses menganalisis dan mengelola sumber daya manusia yang organisasi dibutuhkan untuk memastikan kepuasan dari tujuan strategis. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung operasional dan kegiatan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia memiliki peran untuk menggerakkan sumber daya lain di dalam sebuah instansi (Hasibuan, 2021:10). Sumber daya manusia (SDM) juga bertanggung jawab dalam membentuk perilaku yang mendukung agar pegawai dapat mencapai kinerja terbaik. Keberhasilan sebuah instansi secara signifikan tergantung pada tingkat kualitas kinerja individu-individu yang menjadi bagian darinya. Oleh karena itu, instansi memiliki tanggung jawab untuk terus-menerus mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Robbins & Coulter, (2018) kinerja adalah sebuah hasil akhir yang diperoleh dari suatu kegiatan atau aktivitas. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah evaluasi terhadap tingkat pencapaian sukses suatu program atau kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi sebuah instansi. Dalam struktur organisasi pemerintahan atau sektor publik di Indonesia, peningkatan kinerja instansi pemerintah memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif. Ini mendukung prinsip-prinsip instansi pemerintahan yang baik dan bersih, sesuai dengan tujuannya pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat (Subhan et al., 2019). Oleh karena itu, banyak instansi yang berfokus pada kemampuan sumber daya manusianya secara optimal karena hal ini

berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kinerja dan hasil pegawai mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan pengendalian diri, keyakinan diri dan stres ketika bekerja memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai secara langsung.

Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan pengukuran kerja yang tepat (Robbins & Judge, 2018). Untuk mencapai objektivitas penilaian kinerja pegawai diperlukannya parameter penilaian sebagai tolak ukur dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Adapun unsur yang dinilai sebagai hasil kinerja pegawai adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Berikut disajikan tabel data penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara :

**Tabel 1. 1 Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial  
Kabupaten Tapanuli Utara 2023**

No.	Aspek Penilaian	Nilai					Jumlah Pegawai
		SK (1-50)	K (51-60)	C (61-75)	B (76-90)	SB (91-100)	
1.	Hasil Kerja	0	0	18	20	20	58
2.	Berorientasi Pelayanan	0	0	16	23	19	58
3.	Akuntabel	0	0	16	20	22	58
4.	Kompeten	0	0	18	20	20	58
5.	Harmonis	0	0	18	14	26	58
6.	Loyal	0	0	16	15	27	58
7.	Adaptif	0	0	18	21	19	58
8.	Kolaboratif	0	0	18	14	26	58

*Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, 2023*

Penilaian kinerja pegawai yang sebagaimana dimaksud sesuai dengan Kementerian PANRB RI, (2022) tentang peraturan pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Berdasarkan tabel sasaran kinerja pegawai diatas dapat dilihat bahwa masih perlu beberapa peningkatan kinerja pegawai dikarenakan pada setiap

aspek penilaian terdapat beberapa pegawai dengan hasil penilaian C (Cukup) 61-75 Poin. Dari tabel data diatas dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih berkualitas dan profesional diperlukannya tingkat pusat pengendalian diri yang lebih baik untuk menentukan perilaku kerja yang lebih baik, tingkat kemampuan dalam diri yang lebih tinggi untuk mencapai hasil target kerja yang telah ditetapkan dan tingkat stres kerja yang lebih baik untuk menghadapi masalah yang tidak pasti dan tidak menentu ketika bekerja (Ghufron & Risnawita, 2017).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan mengendalikan diri (*locus of control*), keyakinan diri (efikasi diri) dan stres ketika bekerja. Menurut Ghufron & Risnawita, (2017) *locus of control* (pusat pengendalian) adalah tingkat keyakinan individu bahwa mereka memiliki peran yang signifikan dalam menentukan nasib mereka sendiri. Menurut Briantono & Achmad, (2020) *locus of control* sendiri terbagi menjadi 2 yaitu internal dan eksternal. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Berikut ini disajikan data kuisisioner hasil pra survei dengan menggunakan indikator variabel *locus of control* yang dibagikan kepada 10 pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

**Tabel 1. 2 Data Hasil Pra Survei Kuisisioner Locus of Control**

Indikator	Pernyataan	Respon				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>A. Internal Locus Of Control</b>	1. Saat terjadi kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar.	50%	40%	0	0	10%
	2. Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan.	20%	70%	0	0	10%

	3. Saya selalu berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakannya dengan matang.	0	10%	50%	30%	10%
<b>B. Eksternal <i>Locus of Control</i></b>	1. Menurut saya, apa yang saya peroleh sedikit atau banyak tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.	10%	50%	20%	20%	0
	2. Kebanyakan orang tidak menyadari seberapa besar kehidupan mereka dikendalikan oleh kejadian yang tidak terduga.	20%	30%	30%	20%	10%
	3. Saat melakukan pekerjaan saya lebih bergantung dengan bantuan pegawai lain daripada menyelesaikan sendiri.	0	0	10%	60%	30%

*Hasil Pra Survei Kuisisioner, 2024*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada indikator *locus of control* internal terdapat 50% (5 pegawai) menjawab ragu-ragu (RR) mengenai keberhasilan yang mereka dapat karena perencanaan yang kurang matang. Sementara itu pada indikator *locus of control* eksternal terdapat 60% (6 pegawai) yang masih bergantung terhadap bantuan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan daripada menyelesaikan dengan cara mereka sendiri.

Faktor selanjutnya yang juga harus dimiliki oleh pegawai dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah keyakinan atau kemampuan diri (efikasi diri). Efikasi diri merupakan faktor penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Ghufroon & Risnawita, (2017) efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan sukses dalam situasi tertentu. Salah satu aspeknya yaitu dalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri dimana efikasi diri menjadi faktor penyebab individu untuk membentuk kepercayaan dirinya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuan dirinya dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal karena hal tersebut membuat pegawai tidak ragu terhadap apa yang akan atau telah mereka kerjakan. Contohnya seperti saat mengerjakan tugas yang sulit, pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha belajar dan cenderung tidak menyerah meskipun faktor eksternal tidak mendukung. Apabila kepercayaan diri telah tertanam namun tetap tidak bisa meningkatkan kinerja pegawai, hal ini bisa jadi karena pegawai percaya bahwa terdapat hal lain diluar dirinya yang bisa mengontrol hidupnya. Pernyataan diatas dapat dibuktikan dari hasil pra survei kuisisioner dengan menggunakan indikator variabel efikasi diri yang dibagikan kepada 10 pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

**Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survei Kuisisioner Efikasi Diri**

Indikator	Pernyataan	Respon				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>A. Magnitude (Tingkat Kesulitan)</b>	1. Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	30%	60%	0	10%	0
	2. Tingkat kesulitan dalam bekerja merupakan hal yang saya nikmati.	0	60%	30%	10%	0
	3. Saya berusaha untuk mengandalkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	10%	60%	10%	10%	10%
<b>B. Generality (Luas Bidang Perilaku)</b>	1. Saya percaya diri dalam mengambil keputusan besar dalam hidup, seperti memilih karir atau mengambil resiko tertentu.	20%	50%	20%	0	10%
	2. Saya yakin dan mampu untuk mengatasi stres dan tekanan dalam hidup sehari-hari.	30%	50%	10%	0	10%
	3. Saya memiliki motivasi dalam diri untuk mengambil suatu tindakan yang tepat	20%	40%	10%	30%	0

<b>C.Strenght (Kekuatan Keyakinan)</b>	1. Saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	10%	50%	0	20%	20
	2. Dalam situasi apapun saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.	10%	60%	0	30%	0
	3. Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai pegawai.	0	80%	10%	10%	0

*Hasil Pra Survei Kuisisioner, 2024*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat dari indikator *magnitude* (tingkat kesulitan) sebanyak 30% (3 pegawai) menjawab ragu-ragu (RR) pada pernyataan kedua, artinya pegawai kurang menikmati kesulitan dalam bekerja. Pada indikator *generality* (luas bidang perilaku) sebanyak 30% (3 pegawai) menyatakan tidak setuju (TS) ketika mengambil suatu tindakan yang tepat harus memiliki motivasi terlebih dahulu. Selanjutnya pada indikator *strength* (kekuatan keyakinan) sebanyak 30% (3 pegawai) menjawab tidak setuju (TS) dalam situasi apapun dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Tuntutan profesionalitas yang tinggi ketika bekerja menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja terdapat juga tekanan yang berasal dari luar lingkungan kerja. Dampak negatif yang merugikan pegawai dari tekanan tersebut menimbulkan gangguan kecemasan yang sering dialami oleh pegawai disebut stres. Stres adalah respon emosional yang tidak menyenangkan ketika individu merasa tidak seimbang antara tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja dapat terjadi karena beberapa faktor, yaitu : (1) Lingkungan kerja, yaitu tekanan atau beban kerja yang berlebihan (2) Lingkungan diluar kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti keadaan fisik yang kurang baik, faktor keluarga dan hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. . Berikut ini disajikan data kuisisioner hasil pra survei dengan menggunakan indikator variabel stres kerja dibagikan kepada 10 pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

Tabel 1. 4 Data Hasil Pra Survei Kuisisioner Stres Kerja

Indikator	Pernyataan	Respon				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>A. Stres On The Job</b>	1. Dengan adanya beban kerja berlebih, saya merasa tertekan.	0	40%	10%	30%	20%
	2. Dalam kondisi tertentu, atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.	0	80%	10%	0	10%
	3. Konflik dengan teman sekerja menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja.	10%	50%	10%	20%	10%
<b>B. Stres Off The Job</b>	1. Saya merasa tertekan dengan tingkah laku keluarga yang menyimpang (anak/orang tua).	0	30%	20%	50%	0
	2. Kondisi fisik yang tidak baik, membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.	0	90%	0	10%	0
	3. Hubungan yang tidak harmonis dengan teman, membuat saya merasa tertekan.	0	30%	30%	20%	20%

Hasil Pra Survei Kuisisioner, 2024

Dari tabel 1.3 pada indikator stres *on the job* sebanyak 40% (4 pegawai) menjawab setuju (S) pada pernyataan pertama, artinya beban kerja yang berlebihan dapat membuat mereka tertekan dalam bekerja. Sementara itu pada indikator stres *off the job* 90% (9 pegawai) tidak bersemangat dalam bekerja ketika kondisi fisik yang tidak baik.

Berdasarkan hasil kuisisioner pra survei dari setiap variabel diatas, dapat disimpulkan masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu untuk mengendalikan diri dengan baik maupun meyakini kemampuan diri serta menghadapi stres dalam bekerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nazura, (2020) dalam penelitiannya tentang *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugihanawati,

(2019) dalam penelitiannya tentang *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akmalia, (2020) efikasi diri dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amaliya, (2018) dalam penelitiannya tentang efikasi diri dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas, terdapat hasil penelitian yang berbeda (*resarch gap*) sehingga perlu dilakukan penelitian ulang mengenai *locus of control*, efikasi diri, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti : **“Pengaruh *Locus Of Control*, Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Bagaimana efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Bagaimana *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diterapkan menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini ada 2 (dua) yaitu : manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis adalah hasil yang diperoleh dari mempelajari atau memahami teori-teori dan konsep-konsep dasar dalam suatu bidang. Adapun manfaat teoritis yang diharapkan adalah sebagai berikut :

a. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam lagi tentang *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Digunakan sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi peneliti selanjutnya. Memberikan dorongan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih banyak belajar dan menambah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat bagi universitas

Melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpusatakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis adalah hasil langsung dari penerapan pengetahuan, konsep, atau teori dalam situasi nyata atau kehidupan sehari-hari. Adapun manfaat praktis yang diharapkan sebagai tolak ukur dan evaluasi untuk instansi agar lebih menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas, serta menjadi motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini menggunakan *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) menurut Tewel et al., (2017) perilaku manusia secara sadar memiliki tujuan, hal ini diatur oleh tujuan individu. Menurut Widyanti & Basuki, (2021) definisi lain dari *goal setting theory* adalah konsep yang mendorong individu untuk memahami tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Sementara itu menurut Tewel et al., (2017) *goal setting theory* ialah penetapan tujuan yang berdasarkan pengarahannya perilaku individu/ kelompok untuk mencapai keberhasilan kinerja. Dengan demikian, ketika memberikan arahan kepada individu memerlukan komitmen yang sejalan dengan organisasi atau instansi. Karena individu yang mempunyai komitmen, akan berpengaruh pada tindakan serta pola pikir khususnya dalam konsekuensi bekerja. Menurut Tewel et al., (2017) ada 4 (empat) mekanisme yang terdapat dalam *goal setting theory* yaitu : (1) Individu mempunyai sifat yang konsisten agar fokus terhadap tujuan perusahaan. (2) Menunjukkan kesiapan untuk mengembangkan kemampuan. (3) Ketekunan dan konsistensi yang lebih tinggi dalam tindakan mempengaruhi perumusan strategi rencana kinerja. (4) Mempunyai pola pikir berbeda menjadi lebih inisiatif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja individu. *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan implementasinya melalui pencapaian, model kerja, dan standar kinerja.

Dalam teori ini, diperlukan kematangan dalam merancang rencana dan strategi dalam keberlangsungan aktivitasnya, bahkan untuk mencapai target organisasi atau instansi, sasaran yang spesifik harus ditetapkan. Pemahaman dasar dari *goal setting theory* yaitu menekankan pentingnya interaksi antara pegawai, terkait pertukaran dukungan, informasi, dan elemen lain yang berkaitan dengan pencapaian dalam pencapaian kerja (Widyanti & Basuki, 2021). *Goal setting theory* pada *locus of control* sebagai penekanan bahwa pegawai dengan *locus of control*

yang lebih baik cenderung lebih mampu menemukan alternatif dalam setiap permasalahan pekerjaannya, hal ini akan menentukan berhasil atau tidaknya yang disebabkan dari faktor internal dan eksternal pada pegawai. Sehingga dapat membantu instansi dalam mengevaluasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada efikasi diri, teori ini sebagai faktor utama dalam pembentukan karakter pegawai, karena setiap individu mempunyai karakter yang bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan seseorang untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya yang lebih optimal ketika mencapai suatu hasil tertentu. Pada stres kerja, teori ini sebagai faktor penentu ketika bekerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti kenyamanan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut, begitu juga lingkungan diluar kerja yang mempengaruhi kinerja ketika bekerja. Sedangkan dalam kinerja pegawai teori ini sebagai penetapan sasaran atau sasaran yang berfokus pada hasil, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai target individu yang sejalan dengan tujuan instansi (Purnamasari, 2019).

### **2.1.1 Locus Of Control**

Konsep *locus of control* (pusat pengendalian) pertama kali dikemukakan oleh Rotter. *Locus of control* merupakan tingkat keyakinan individu bahwa diri mereka sendiri memiliki peran yang signifikan dalam hidup mereka (Ghufron & Risnawita, 2017). Sedangkan menurut Robbins & Coulter, (2018) *locus of control* merujuk pada seberapa besar individu merasa memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka, baik itu faktor internal (dari diri sendiri) maupun eksternal (dari luar diri). Menurut Ghufron & Risnawita, (2017) mendefinisikan *locus of control* menjadi 2 (dua) bagian, yaitu *locus of control* internal yang merupakan pandangan bahwa segala hasil yang diperoleh, baik atau buruk, disebabkan oleh tindakan, kemampuan, dan faktor-faktor internal dalam diri individu tersebut. Sedangkan *locus of control* eksternal berada di luar kendali individu dan disebabkan oleh faktor-faktor eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Individu yang memiliki orientasi eksternal menempatkan tanggung jawab di luar kendali mereka sendiri.

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa *locus of control* adalah konsep yang mengacu pada tingkat keyakinan individu tentang sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atau pengaruh terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. *Locus of control* ini dibagi menjadi 2 (dua), yaitu *locus of control* internal yaitu mereka percaya bahwa diri mereka sendiri yang memiliki kendali atas hasil-hasil dalam hidup mereka, sementara *locus of control* eksternal mereka percaya bahwa faktor-faktor di luar kendali mereka yang menentukan hasil-hasil tersebut seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. Ini mencakup keyakinan bahwa kesuksesan atau kegagalan dalam berbagai aktivitas dalam hidup seseorang disebabkan oleh faktor internal (kendali dirinya) atau faktor eksternal (kendali diluar dirinya) (Ghufron & Risnawita, 2017).

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor *Locus Of Control***

Menurut Ghufron & Risnawita, (2017) *locus of control* mempunyai beberapa faktor yang akan berpengaruh dalam pembentukan karakter individu. Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhinya yaitu:

##### 1) Faktor keluarga

Faktor keluarga merupakan bagian dari *locus of control* internal yang menjelaskan bahwa menciptakan hubungan kekeluargaan dalam interaksi antara atasan dan bawahan di tempat kerja akan menjadi elemen yang sesuai dengan prinsip-prinsip teori ini. Ini berarti bahwa pegawai tidak akan lagi merasa tidak nyaman, akan lebih fleksibel, terorganisir, dan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka.

##### 2) Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini berfungsi sebagai pengendali lingkungan eksternal (*locus of control* eksternal). Proses pembentukan karakter individu dalam *locus of control* dapat dilihat dari aspek usia, di mana tingkat kedewasaan usia biasanya berkorelasi dengan peningkatan nilai *locus of control* internal. Sementara itu, dari segi jenis kelamin, biasanya akan didominasi oleh salah satu jenisnya, baik laki-laki atau perempuan, sesuai dengan hasil evaluasi yang dilakukan oleh instansi.

##### 3) Faktor sosial

Faktor sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi locus of control. Terdapat korelasi antara tingkat sosial individu, di mana semakin rendah tingkat sosialnya, semakin tinggi kemungkinan memiliki eksternal locus of control.

### **2.1.1.2 Indikator *Locus Of Control***

Ghufron & Risnawita, (2017) menjelaskan bahwa pengukuran variabel *locus of control* (pusat pengendalian) diukur dengan menggunakan indikator yang dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

#### 1) *Locus of control* internal

Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengendalikan arah hidupnya. Individu ini bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri. Individu ini juga biasanya suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi dan selalu berusaha untuk menemukan solusi ketika ada masalah dalam bekerja.

#### 2) *Locus of control* eksternal

Individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa kehidupannya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitarnya. Individu ini biasanya mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar lah yang mengontrol mereka. Tidak memiliki inisiatif dan lebih mudah dipengaruhi atau tergantung pada petunjuk orang lain.

### **2.1.2 Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan sukses dalam situasi tertentu Ghufon & Risnawita, (2017). Menurut Laily & Urip, (2018) efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan sikap yang dimiliki. Sedangkan menurut Robbins & Coulter, (2018) efikasi diri adalah evaluasi individu terhadap diri mereka sendiri atau tingkat keyakinan mereka dalam kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan memperkaya kepribadian individu dalam berbagai aspek. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi, artinya mereka yakin akan kemampuan diri mereka

sendiri untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam beragam situasi, mereka akan melihat tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan yang bisa diatasi, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari (Ghufron & Risnawita, 2017).

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas dengan tujuan capaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Menurut Ghufron & Risnawita, (2017) efikasi diri memiliki peran penting dalam menentukan persepsi, pemikiran, motivasi, dan perilaku seseorang. Efikasi diri merupakan fondasi dari motivasi, kesejahteraan, dan pencapaian prestasi individu.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Efikasi Diri**

Ghufron & Risnawita, (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi individu untuk membentuk keyakinan dirinya yaitu :

##### *1) Pengalaman keberhasilan (Master experiences)*

Keberhasilan yang sering dialami akan meningkatkan keyakinan individu pada kemampuan dirinya, sementara kegagalan akan menurunkan keyakinan tersebut. Jika keberhasilan individu disebabkan oleh faktor-faktor eksternal, biasanya tidak akan berpengaruh pada peningkatan keyakinan diri. Namun, bila keberhasilan itu diperoleh dari mengatasi hambatan yang signifikan dan merupakan hasil usaha dan perjuangan individu itu sendiri, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan keyakinan dirinya.

##### *2) Pengalaman Orang Lain (Vicarious experiences)*

Melihat keberhasilan orang lain yang memiliki kesamaan dengan seseorang dalam melakukan suatu tugas cenderung meningkatkan keyakinan diri individu dalam menjalankan tugas yang serupa. Keyakinan tersebut diperoleh melalui contoh-contoh sosial yang umumnya terjadi pada seseorang yang memiliki sedikit pengetahuan tentang kemampuan mereka sendiri, sehingga mendorong mereka untuk meniru pola perilaku tersebut. Namun, keyakinan diri yang diperoleh tidak akan begitu berpengaruh jika yang diamati tidak serupa atau berbeda dengan individu tersebut.

##### *3) Persuasi sosial (Social persuasion)*

Dalam proses persuasi verbal, individu dibimbing dengan kata-kata, saran, dan petunjuk untuk memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan yang dimilikinya yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 4) Keadaan fisiologis dan emosional (*Physiological and emotional states*)

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dapat dipengaruhi oleh kondisi fisiologis. Perubahan emosi dan kondisi fisiologis yang dialami individu dapat memberikan indikasi terhadap kejadian yang tidak diinginkan, sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

### 2.1.2.2 Indikator Efikasi Diri

Menurut Ghufroon & Risnawita, (2017) bahwa pengukuran variabel efikasi diri dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu :

#### 1) Tingkat kesulitan (*Level*)

Tingkat kesulitan yang dimaksud adalah tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu. Apabila individu menghadapi tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu cenderung terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki individu tersebut. Semakin tinggi kesulitan pada tugas maka semakin tinggi pula tuntutan efikasi diri yang dimiliki. Sehingga individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung untuk menghindari tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.

#### 2) Generalisasi (*Generality*)

Generalisasi berkaitan dengan luas cakupan bidang tugas yang akan membuat individu merasa yakin pada kemampuannya. Apakah individu dapat merasa yakin pada kemampuannya hanya terbatas pada tugas atau situasi yang bervariasi. Pengalaman dalam menyelesaikan tugas dapat menimbulkan penguasaan pada bidang tersebut dan meningkatkan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas yang mirip atau lebih luas lagi.

#### 3) Kekuatan (*Strength*)

Individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi tidak terpengaruh oleh tantangan yang sulit dan akan tetap yakin dengan kemampuan mereka.

Hasilnya, mereka akan tetap gigih dan kemungkinan besar dapat menyelesaikan berbagai masalah yang muncul. Sebaliknya, individu dengan tingkat kepercayaan diri yang kurang tinggi cenderung lebih mudah merasa frustrasi ketika menghadapi rintangan yang menghambat kinerja mereka dan mereka cenderung merespons dengan menurunkan keyakinan akan kemampuan mereka.

### **2.1.3 Stres Kerja**

Stres adalah respon emosional yang tidak menyenangkan ketika individu merasa tidak seimbang antara tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional terhadap situasi kerja yang berbahaya banyak kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja potensi dirugikan, termasuk lingkungan di mana pekerjaan menuntut lebih banyak (Handoko, 2019). Stres kerja mempengaruhi emosi dan suasana hati, tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan.

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa stres kerja kondisi yang dirasakan individu terhadap tekanan atau ketegangan yang mempengaruhi fisik dan emosi dan cara mereka berpikir. Akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan, konflik antar pegawai lainnya bahkan faktor diluar diri seperti masalah keluarga, anak, kondisi fisik kurang sehat yang dibawa ke dalam pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja. Individu yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

#### **2.1.3.1 Faktor Stres Kerja**

Robbins & Judge, (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi stres kerja yaitu :

##### **1) Faktor lingkungan**

Lingkungan yang tidak menentu akan membuat pembentukan organisasi menjadi tidak sehat terhadap pegawai.

##### **2) Faktor organisasi**

Di dalam sebuah organisasi ada beberapa hal yang membuat stres kerja yaitu, tuntutan kerja yang harus segera diselesaikan dengan baik dan benar, hubungan yang baik dengan rekan kerja.

### 3) Faktor Individu

Faktor yang mencakup hubungan pribadi pegawai seperti faktor keluarga, ekonomi dan karakteristik pribadi dari lahir

#### **2.1.3.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut Handoko, (2019) bahwa pengukuran variabel stres kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

##### 1. Stres yang berasal dari pekerjaan seperti :

###### a. Beban kerja yang diberikan berlebihan

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

###### b. Tekanan atau desakan waktu penyelesaian pekerjaan

Tekanan waktu menyelesaikan pekerjaan adalah situasi di mana seseorang dihadapkan pada batas waktu (deadline) yang ketat untuk menyelesaikan tugas

###### c. Konflik antar individu dan antar kelompok.

Konflik dengan teman kerja adalah situasi di mana terdapat perbedaan pendapat, ketegangan, atau perselisihan antara rekan kerja di tempat kerja.

##### 2. Stres yang berasal dari luar pekerjaan seperti :

###### a. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anggota keluarga

Masalah dalam keluarga adalah situasi atau kondisi yang menyebabkan ketegangan, stres, atau konflik di antara anggota keluarga seperti masalah keuangan, komunikasi yang buruk

###### b. Masalah-masalah kondisi fisik atau kesehatan

Masalah kondisi fisik kesehatan adalah gangguan atau penyakit yang mempengaruhi fungsi normal tubuh dan mengganggu aktivitas sehari-hari seseorang.

###### c. Masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara atau keluarga.

Masalah pribadi seperti kematian sanak saudara adalah pengalaman yang sangat menyakitkan dan bisa memiliki dampak emosional, psikologis, dan bahkan fisik yang signifikan.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins & Coulter, (2018) kinerja adalah sebuah hasil akhir yang diperoleh dari suatu kegiatan atau aktivitas. Penilaian kinerja dirancang untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, apakah prestasinya baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian mengenai seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaannya (Siahaan et al., 2019). Menurut Hasibuan, (2021) kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai untuk bersama-sama dan dengan penuh tanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai sasaran yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang seharusnya mencerminkan tingkat kesiapan dan kemampuan individu yang sesuai.

Dari penjelasan diatas dapat menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian akhir yang diperoleh dari seberapa baik pegawai memaksimalkan pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja mereka sesuai dengan peran mereka di organisasi. Kinerja adalah evaluasi terhadap tingkat pencapaian sukses suatu program atau kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi sebuah instansi.

##### **2.1.4.1 Faktor Kinerja Pegawai**

Wirawan, (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

###### 1) Faktor individual

Ini mencakup berbagai faktor seperti sikap, karakteristik kepribadian, atribut fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang.

###### 2) Faktor sosial dan organisasi

Faktor sosial dan organisasional, termasuk kebijakan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem kompensasi, dan lingkungan sosial.

### 3) Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor ini meliputi metode kerja, desain dan kondisi peralatan kerja, organisasi pekerjaan, dan lingkungan kerja (termasuk pencahayaan, kebisingan, dan ventilasi).

#### 2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut peraturan Kementerian PANRB RI, (2022) bahwa pengukuran variabel kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

##### 1. Hasil kerja

Hasil kerja mencerminkan tingkat prioritas tinggi dampak yang diharapkan dalam jangka pendek, menengah atau panjang. Pada pasal 9 ayat (2) ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai meliputi aspek : kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

##### 2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 10 ayat (3) indikator perilaku kerja terdiri atas : berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif

#### 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun dibawah ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung teori yang diteliti yaitu :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No .	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Akmalia, (2020)	“Pengaruh <i>Locus Of Control</i> (Lokus Kendali), <i>Self Efficacy</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel <i>locus of control</i>

		(Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor”	<i>locus of control</i> (lokus kendali), <i>self efficacy</i> (efikasi diri), lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	regresi linear berganda.	(lokus kendali), <i>self efficacy</i> (efikasi diri), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Syam, (2023)	“Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri, kemampuan adaptasi dan kinerja pegawai.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kemampuan adaptasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dari analisis regresi linear pada variabel efikasi diri memiliki nilai yang tertinggi diantara variabel independen yaitu 0.648.
3.	Putri, (2023)	“Pengaruh Efikasi Diri dan Displin Kerja Terhadap	Variabel yang digunakan dalam penelitian	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

		Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah”	ini adalah efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja pegawai	n analisis regresi linier berganda.	efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Rahmadani, (2022)	“Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>locus of control</i> dan kinerja pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Nazura, (2020)	“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau”	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan kinerja karyawan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.3 Kerangka Teoritis dan Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Kerangka Teoritis**

#### **2.3.1.1 Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai**

*Locus of control* (pusat pengendalian) adalah pandangan seseorang terhadap suatu permasalahan apakah individu tersebut mampu atau tidak mengendalikan peristiwa tersebut. Menurut teori *locus of control*, individu dengan tingkat pengendalian diri yang baik melalui faktor internal ataupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Akmalia, (2020) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (lokus kendali) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Nazura, (2020) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.1.2 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan memperkaya kepribadian individu dalam berbagai aspek. Berdasarkan hasil penelitian Akmalia, (2020) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Syam, (2023) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nazura, (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

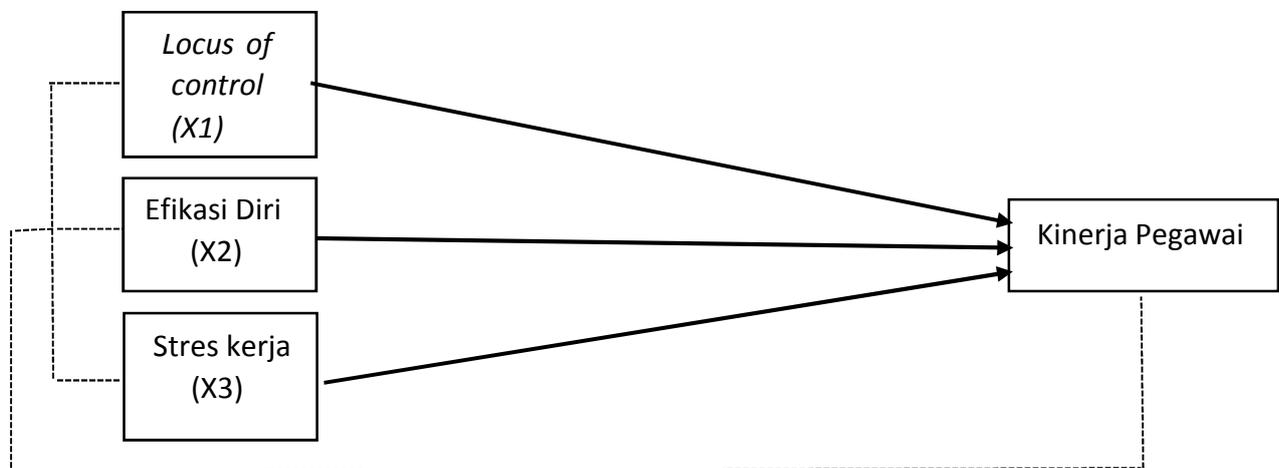
#### **2.3.1.3 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai**

Stres kerja adalah kondisi yang dirasakan individu terhadap tekanan atau ketegangan yang mempengaruhi fisik dan emosi dan cara mereka berpikir. Individu dengan tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian Afriza, (2021) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ceman, 2018). menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.1.4 Pengaruh *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

Individu dengan *locus of control* yang baik, efikasi diri yang tinggi dan mampu mengatasi stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas bahwa variabel *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan antar variabel, maka dapat dijabarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
3. Stres kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

4. *Locus of control*, Efikasi diri dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampelnya biasanya dilakukan secara acak. Data yang dikumpulkan menggunakan penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2023).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi merujuk pada sekelompok obyek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara sejumlah 58 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Sesuai dengan penjelasan populasi diatas sebelumnya, sebanyak 58 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

##### **3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampel jenuh yaitu metode pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi yang dimiliki sangat sedikit sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh populasi (Sugiyono, 2023).

### 3.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Jenis dan Sumber Data

##### 1) Data Primer

Sumber primer adalah sumber informasi yang memberikan data secara langsung kepada peneliti atau pengumpul data (Sugiyono, 2023). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

##### 2) Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, contohnya melalui laporan internal atau melalui dokumen (Sugiyono, 2023). Data sekunder diperoleh dari data internal instansi, data jurnal atau dokumen instansi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

#### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2023).

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Secara operasional variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel eksogen (variabel independen) yang berperan sebagai penyebab atau pengaruh terhadap perubahan dan munculnya variabel dependen (variabel terikat), serta variabel endogen (variabel dependen) yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel independen. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja sebagai variabel eksogen (variabel independen) sedangkan variabel endogennya (variabel dependen) adalah kinerja pegawai. Berikut ini penjelasan variabel terkait dibuat dalam bentuk tabel berikut :

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
-----	----------	----------------------	---------------------	-------

1.	<i>Locus of control</i> (X1)	<i>Locus of control</i> ialah pengendalian atas kepercayaan atau keyakinan pada diri sendiri dan faktor luar diri yang mempengaruhi keberhasilan dalam hidupnya	1) <i>Locus of control</i> internal 2) <i>Locus of control</i> eksternal	<i>Likert</i>
2.	Efikasi diri (X2)	Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tantangan dengan tujuan capaian hasil kerja yang baik.	1) Tingkat kesulitan ( <i>Level</i> ) 2) Generalisasi ( <i>Generality</i> ) 3) Kekuatan ( <i>Strength</i> )	<i>Likert</i>
3.	Stres kerja (X3)	Stres kerja adalah kondisi yang dirasakan individu terhadap tekanan atau ketegangan yang mempengaruhi fisik dan emosi.	1) Stres yang berasal dari pekerjaan 2) Stres yang berasal dari luar pekerjaan	<i>Likert</i>
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	Penilaian SKP : 1) Hasil kerja 2) Perilaku kerja	<i>Likert</i>

Sumber: Ghufron & Risnawita, (2017), Handoko, (2014), Wirawan, (2014), Kementerian PANRB RI, (2022)

### 3.5 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel independen lebih dari satu dengan variabel dependen (Arikunto, 2018). Adapun analisis regresi linear berganda pada penelitian ini untuk mencari tahu adanya pengaruh secara langsung terhadap variabel X yaitu, *locus of control*, efikasi diri dan stres kerja dengan variabel Y kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

Untuk menjalankan dan menganalisis data, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 20. Data yang diolah berasal dari kuesioner, dengan penggunaan skala *likert* untuk menilai variabel. Skala *Likert* digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2023).

**Tabel 3. 2 Skala likert**

Bobot	Kategori
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa tepat suatu instrumen atau alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah data yang diperoleh dari penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan memanfaatkan instrumen pengukuran yang telah digunakan (Sugiyono, 2023). Dalam mencari validitas suatu item, fokus diberikan pada kolom korelasi item-total yang terdapat dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Item dianggap valid atau sah jika korelasi

antara jumlah item sama dengan atau lebih tinggi dari 0,5; jika tidak dianggap tidak valid atau tidak sah. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dari 5%), maka item kuesioner valid atau sah
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , (dari 5%), maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid atau tidak sah

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan objek yang sama (Sugiyono, 2023). Kuesioner akan reliabel jika jawaban individu terhadap pernyataan tetap atau sama dari waktu ke waktu. Syarat data dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan bagian penting dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji hipotesis sebagai persyaratan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk menilai apakah terjadi pelanggaran terhadap asumsi klasik. Dalam proses ini, peneliti menggunakan tiga asumsi, yakni uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi adanya penyimpangan.

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data dari penelitian telah mengikuti distribusi normal. Jika data tidak mengikuti distribusi normal, kemungkinan besar akan menghasilkan estimasi yang bias. Hal ini karena idealnya, data yang digunakan dalam analisis seharusnya memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dievaluasi menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai Asymp. Sig.  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Sulistiyowati & Astuti, 2017).

#### 3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan metode pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Keberadaan multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan

pada nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi. Ketentuan nilai yang dipakai menurut Ghozali dan Latan, (2021) apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas begitu juga sebaliknya.

### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terjadi variasi yang tidak konstan dalam residu model regresi (Ghozali dan Latan, 2021). Hal ini penting karena model regresi yang ideal adalah homoskedastisitas, di mana variasi residu konstan. Jika nilai probabilitas Sig. > 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model. Selain itu, dari scatterplot tidak terlihat pola yang jelas di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

### 3.5.3 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi dan memodelkan data dengan tujuan untuk menemukan informasi yang bermanfaat, menarik kesimpulan, dan mendukung proses pengambilan keputusan. Dalam teknik analisis data melibatkan uji analisis statistik deskriptif dan uji analisis regresi linear berganda

#### 3.5.3.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang data dalam suatu variabel, dengan fokus pada nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Ini membantu dalam memahami karakteristik dari objek penelitian, baik menggunakan sampel atau seluruh populasi (Ghozali dan Latan, 2021).

#### 3.5.4. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk menjelaskan dan menguji hubungan atau pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y), sementara variabel independen terdiri dari *locus of control* (X1), efikasi diri (X2) dan stres kerja (X3).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai (Variabel Terikat)  
 a : Parameter konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Parameter penduga (koefisien regresi masing-masing hubungan antara variabel dependen dan variabel independen).  
 X<sub>1</sub> : *Locus of control*  
 X<sub>2</sub> : Efikasi diri  
 X<sub>3</sub> : Stres kerja

### 3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel *locus of control* (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>), dan stres kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis terdiri dari uji t, uji f dan uji koefisien determinasi

#### 3.5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*locus of control*, efikasi diri dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hipotesis diterima dalam uji t apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan nilai sig.  $< 0,05$  (5%). Dan hipotesis ditolak jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dengan nilai sig.  $> 0,05$  (5%). Syarat hipotesis diterima dan ditolak yaitu :

- a.  $T_{hitung} > tabel$  dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%
- b.  $T_{hitung} < tabel$  dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%

Keterangan : H<sub>0</sub> : Hipotesis ditolak, H<sub>1</sub> : Hipotesis diterima

#### 3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pada variabel bebas (*locus of control*, efikasi diri dan stres kerja) secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Syarat hipotesis diterima dalam uji F apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai sig.  $> 0,05$  (5%). Dan hipotesis ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai sig.  $< 0,05$  (5%). Syarat hipotesis diterima dan ditolak yaitu :

- a.  $F_{hitung} > tabel$  dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%
- b.  $F_{hitung} < tabel$  dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%

Keterangan : H<sub>0</sub> : Hipotesis ditolak, H<sub>1</sub> : Hipotesis diterima

### **3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien korelasi berganda (R-square) adalah alat statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai korelasi determinasi dapat berkisar dari 0 hingga 1. Ketika nilai R-square mendekati 1, menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Semakin mendekati 1, variabel independen memberikan informasi yang lebih besar untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen.

