

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN (DISHUB) KOTA MOJOKERTO

Erwin Septian Wahyu. L¹, Hartono², Kasnowo^{3*}
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Email: eswlaksono@gmail.com¹, hartono.eka@gmail.com², kasnowo.fe@unim.ac.id^{3}

Article Info

Article history:

Received July 22, 2024
Revised August 3, 2024
Accepted August 5, 2024

Keywords:

Self efficacy
Locus of control
Employee Performance

ABSTRACT

Public services in the transportation sector play a crucial role in ensuring the smoothness of transportation and public mobility. Facing increasingly complex and dynamic tasks, the performance of employees in the Transportation Agency (DISHUB) becomes a determining factor for the success of various programs and projects in this field. Well-integrated human resource management within the Transportation Agency can have significant positive impacts. Self-efficacy and locus of control are important aspects in determining individual effort levels, and their differences have the potential to greatly affect performance outcomes while working. The problem examined in this research is whether self-efficacy and locus of control partially and simultaneously influence employee performance, and which variable has a dominant influence on employee performance. Therefore, the objective of this research is to analyze whether self-efficacy and locus of control have partial and simultaneous effects on employee performance and to identify which variable dominantly influences employee performance. The population used consists of all employees of the Transportation Agency (DISHUB) of Mojokerto City in the year 2023/2024, totaling 97 people. The sample was determined using random sampling techniques, with a total of 78 respondents. Data collection methods used in this research are questionnaire and documentation methods. The data analysis method used in this research is percentage description and multiple linear regression. Based on the research results, the multiple linear regression equation obtained is $\hat{Y} = 14.227 + 0.217X_1 + 0.617X_2$. Using SPSS 26, the hypothesis results for partial (t-test) show a calculated t of 2.329 for the self-efficacy variable and 5.176 for the locus of control variable, where the significance value is less than 0.05. Thus, the hypothesis is accepted. The simultaneous hypothesis (F-test) shows an F value of 207.177 with a significance value of $0.000 < 0.05$; indicating that the hypothesis stating that self-efficacy and locus of control simultaneously influence employee performance is accepted. The dominant variable test is seen from the beta coefficient value of each variable, and it can be concluded that locus of control is the dominant variable influencing employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R Square) = 0.843. This means that 84.3% of employee performance is influenced by self-efficacy and locus of control, while the remaining 15.7% is influenced by other variables not included in this study.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



***Corresponding Author:**

Kasnowo

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia

Email: kasnowo.fe@unim.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan atau instansi pemerintahan. Individu yang berperan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja merupakan elemen penting dalam menjalankan berbagai aktivitas. Meskipun teknologi canggih saat ini dapat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, masih ada kegiatan yang memerlukan keterlibatan manusia dan tidak dapat sepenuhnya diotomatisasi. (Fathurahman, 2020) Oleh karena itu, pengelolaan dan pembinaan SDM menjadi aspek krusial untuk memastikan optimalitas kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Engko (2020) keberhasilan suatu organisasi tercermin dari kinerja karyawannya. SDM memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pengembangan SDM menjadi fungsi yang dapat berdiri sendiri atau menjadi fungsi utama dari departemen SDM, dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Integrasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal menjadi poin kunci dalam meningkatkan kinerja, tidak hanya dalam operasional perusahaan tetapi juga dalam upaya penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif. Salah satu pelayanan publik, yang menjadi fokus penelitian ini, adalah di sektor perhubungan.

Pelayanan publik di sektor perhubungan memiliki peran krusial dalam memastikan kelancaran transportasi dan mobilitas masyarakat. Dalam menghadapi tuntutan tugas yang semakin kompleks dan dinamis, kinerja pegawai Dinas Perhubungan menjadi faktor penentu keberhasilan berbagai program dan proyek di bidang ini. Manajemen SDM yang terintegrasi dengan baik di Dinas Perhubungan (DISHUB) dapat membawa dampak positif yang signifikan. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dan *locus of control* yang seimbang akan cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Mereka dapat mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan dinamis dengan lebih baik, sehingga meningkatkan keberhasilan berbagai program dan proyek di bidang perhubungan.

Self efficacy, sebagaimana dikemukakan oleh Bandura dalam Ratna (2022), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Dalam konteks kinerja pegawai, *self efficacy* mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Kontribusi *self efficacy* tidak hanya terbatas pada aspek tugas atau pekerjaan, tetapi juga mencakup pengaruhnya terhadap cara individu memandang, merasakan, berperilaku, dan memotivasi diri sendiri (Engko, 2020)

Persepsi pribadi mengenai kemampuan diri ini memiliki peran signifikan dalam membentuk niat individu. *Self efficacy* yang tinggi bukan hanya memberikan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga memungkinkan individu untuk mengatasi hambatan atau persoalan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

Faktor lain yang memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan selain *self efficacy* adalah *locus of control*. *Locus of control*, sebagaimana dijelaskan oleh Tirtayasa et al. (2021), mencerminkan pandangan atau keyakinan individu terhadap asal-usul peristiwa yang memengaruhi dirinya, apakah berasal dari keputusan dan tindakan pribadinya sendiri atau faktor eksternal.

Kontinuitas seseorang dapat terwujud ketika individu tersebut menggunakan *locus of control*. Karyawan yang memiliki kontrol internal meyakini bahwa mereka secara pribadi dapat memengaruhi hasil kerja melalui kemampuan, keahlian, atau usaha yang mereka lakukan. Di sisi

lain, karyawan dengan kontrol eksternal meyakini bahwa hasil kerja mereka di luar kendali personal, dan mereka percaya bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas dapat memengaruhi hasil kerja mereka.

Self efficacy dan *locus of control*, menjadi aspek penting dalam menentukan tingkat usaha individu, dan perbedaan di antara keduanya berpotensi berdampak besar terhadap hasil kinerja saat bekerja. Pemahaman individu tentang kebermanfaatan pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap tujuan dan pencapaian perusahaan, menunjukkan kebutuhan akan penanaman dan peningkatan pengetahuan untuk menciptakan pekerja yang memiliki tingkat *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi (Bahagia, 2020). Hal ini diharapkan dapat memberikan dukungan yang efektif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Salah satu dasar pendukung penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, salah satunya adalah Nazura yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi). Dampak positif ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara *self efficacy* dan *locus of control*, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. (Nazura, 2020). Begitu juga dengan hasil penelitian peneliti terdahulu yang lain, sebagian besar menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Mojokerto. Dengan memahami lebih dalam faktor-faktor psikologis ini, diharapkan dapat ditemukan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat dan berfokus untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas layanan publik di bidang perhubungan.

Landasan hukum juga menjadi bagian esensial dalam mendukung relevansi penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik memberikan dasar bagi penerapan prinsip-prinsip kinerja yang tinggi dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Sunyoto, 2020). Sementara itu, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan menjadi acuan terkait struktur dan tata kelola organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai (Ratna, 2022).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto".

KAJIAN PUSTAKA

1. *Self Efficacy*

Menurut Marwan (2020), *self efficacy* adalah persepsi tentang seberapa efektif diri seseorang dalam situasi tertentu, yang mencakup keyakinan terhadap kemungkinan sukses dalam melaksanakan tindakan atau mencapai hasil di masa depan. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas spesifik pada tingkat kinerja tertentu. Woolfolk (dalam Hersita, 2021) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah penilaian spesifik terkait dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Bandura (dalam Nazura, 2020), keyakinan terhadap kemampuan individu mempengaruhi cara individu merespons situasi atau kondisi khusus. Dengan demikian, *self efficacy* mencakup keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan berbagai aktivitas, mencapai tujuan, mengorganisasi, dan mengimplementasikan tindakan untuk mengembangkan keterampilan tertentu.

Dengan definisi ini, *self efficacy*, atau efikasi diri, dapat diinterpretasikan sebagai persepsi individu yang meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap penting guna mencapai suatu tujuan. Proses ini melibatkan pemahaman terhadap

apa yang perlu dilakukan dan percaya diri secara emosional terhadap kemampuan untuk melaksanakannya. Self efficacy dianggap sebagai faktor personal yang menjadi pembeda antara individu, dan perubahan dalam self efficacy dapat mempengaruhi perilaku individu terutama dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

2. Locus of Control

Locus of control, atau lokus kendali, adalah pandangan atau kepercayaan individu terhadap sebab-akibat peristiwa yang mempengaruhi hidupnya, yang diyakini sebagai hasil dari keputusan dan tindakan pribadi (Tirtayasa, 2021). Konsep ini terbagi menjadi dua dimensi, yaitu locus of control internal dan locus of control external. Locus of control internal mencakup karakteristik seperti kerja keras, inisiatif, usaha untuk menemukan solusi, dan keyakinan akan keberhasilan melalui usaha sendiri. Sementara itu, locus of control external mencakup kecenderungan untuk kurang berusaha, mudah menyerah, dan keyakinan bahwa faktor eksternal yang mengontrol kehidupan, serta kurang mencari informasi.

Menurut Marwan et al. (2020), locus of control internal berkaitan dengan pandangan bahwa peristiwa, baik positif maupun negatif, berasal dari konsekuensi tindakan individu dan dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sebaliknya, locus of control external menganggap bahwa setiap kejadian ditentukan oleh takdir dan tidak dapat dikendalikan oleh individu. Pendapat lain, seperti yang disampaikan oleh Fadilah dan Mahyuny (2020), Schemerhorn (dalam Nazura, 2020), dan Myers (dalam Hersita (2021), juga menggambarkan locus of control sebagai tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya mengendalikan takdirnya.

Dalam kesimpulannya, locus of control mencerminkan keyakinan individu terhadap peristiwa dalam hidupnya, termasuk keberhasilan atau kegagalan, yang dapat disebabkan oleh upaya pribadi atau faktor di luar kendali diri sendiri.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Daryanto (2022) kinerja merupakan tujuan akhir dalam setiap usaha, baik itu dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Hubungan langsung antara kinerja pegawai dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan membuatnya menjadi hasil dan dampak dari aktivitas individu selama periode tertentu. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dikarenakan setiap pihak yang berkontribusi terhadap kinerja memiliki pandangan dan kepentingan sendiri, kinerja dianggap sebagai konstruk multidimensional. Keterkaitannya tidak hanya terbatas pada keseluruhan organisasi, melainkan juga mencakup bagian-bagian internal seperti unit aktivitas, proses, dan individu pegawai. Oleh karena itu, tidak heran jika konsep kinerja sering didefinisikan dengan beragam cara (Edison, 2020).

Menurut Nazura (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku yang menghasilkan kinerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Definisi dari Edison dkk. (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Sementara itu, Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya. Dari berbagai teori para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi tersebut..

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2021) penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang menekankan pada analisis data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Populasi merujuk pada domain generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang

memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi, dan dari situlah penarikan kesimpulan dapat dilakukan (Sugiyono, 2021). Dengan kata lain, populasi dalam konteks penelitian adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki atribut tertentu yang menjadi fokus penelitian, dan dari populasi tersebut, peneliti dapat membuat generalisasi atau kesimpulan terkait dengan topik yang sedang dipelajari.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto tahun 2023/2024. Jumlah pegawai tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 97 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji parsial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto”.

Untuk memverifikasi bahwa masing-masing variabel, yakni *self efficacy* dan *locus of control*, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Nilai t hasil perhitungan akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dalam penelitian ini, nilai t_{tabel} diketahui dengan derajat kebebasan $df = N-k-1 = 78-2-1 = 75$, pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,665. Berikut adalah hasil uji t yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS 26:

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

No.	Variabel	$t_{hitung} : t_{tabel}$		Probability : Signifikansi	
1.	<i>Self efficacy</i>	2,329	1,665	,023	0,05
2.	<i>Locus of control</i>	5,176	1,665	,000	0,05

Sumber: Output Data Primer SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji parsial di atas kemudian dapat diuraikan pengaruh dari tiap variabel dan disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* (X1)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel *self efficacy* (X1) adalah sebesar 2,329. Sedangkan nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar 0,023. Karena nilai t_{hitung} 2,329 > t_{tabel} 1,665; dan nilai Sig. 0,023 < probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a atau hipotesis alternatif diterima. Artinya terdapat pengaruh *self efficacy* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. *Locus of control* (X2)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel *locus of control* (X2) adalah sebesar 5,176. Sedangkan nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,176 > t_{tabel} 1,665; dan nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a atau hipotesis alternatif diterima. Artinya terdapat pengaruh *locus of control* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto”.

Uji simultan dapat dilakukan dengan melihat nilai F hasil dari analisis regresi linear berganda, untuk kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dalam penelitian ini F_{tabel} dengan $df = (k, N-k) = (2, 78-2) = (2,76) = 3,12$.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2582,645	2	1291,322	207,177	,000^b
	Residual	467,471	75	6,233		
	Total	3050,115	77			

Sumber: Output Data Primer SPSS 26.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$; maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 207,177. Karena nilai F hitung $207,177 > F$ tabel 3,12; maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linear berganda, koefisien regresi variabel *self efficacy* diperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,217; hal ini berarti dengan naiknya *self efficacy* sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) kota Mojokerto akan meningkat sebesar 0,217; oleh karena itu, dalam hal ini, semakin tinggi respons positif terhadap *self efficacy*, semakin tinggi kinerja pegawai. Adapun hasil uji parsial dan simultan menunjukkan hasil dimana variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang dijelaskan sebelumnya, *self efficacy* merupakan persepsi individu terhadap kemampuan diri mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu. Ini mencakup keyakinan akan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai hasil di masa depan. (Alwisol, 2019) Dengan kata lain, *self efficacy* mencerminkan keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan aktivitas, mencapai tujuan, mengorganisir, dan menerapkan tindakan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan tertentu. Secara konsep, *self efficacy* dapat dipahami sebagai pandangan individu tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap penting untuk mencapai tujuan. Ini melibatkan pemahaman atas apa yang diperlukan dan percaya diri secara emosional terhadap kemampuan untuk melaksanakannya. *Self efficacy* dianggap sebagai faktor personal yang membedakan individu satu dengan lainnya, dan perubahan dalam tingkat *self efficacy* dapat mempengaruhi perilaku individu, terutama dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dan teori yang dijabarkan, peneliti berpendapat bahwa upaya untuk meningkatkan *self efficacy* dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan percaya diri yang lebih besar dalam kemampuan mereka sendiri, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk menetapkan dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Di samping itu, keyakinan diri yang kuat dalam kemampuan mereka sendiri dapat membantu pegawai mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin muncul dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, mereka cenderung lebih dapat menghadapi situasi yang menantang dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan

memperhatikan dan meningkatkan tingkat *self efficacy* individu, Dinas Perhubungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Locus of control

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel *locus of control* memiliki signifikansi sebesar 0,617. Artinya, dengan setiap peningkatan satu satuan dalam *locus of control*, kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Mojokerto diharapkan meningkat sebesar 0,617. Oleh karena itu, semakin positif respons terhadap *locus of control*, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hasil uji parsial dan simultan juga menegaskan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam *locus of control* secara parsial dan simultan dengan variabel lainnya berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan literatur, *locus of control* mengacu pada pandangan individu terhadap asal-usul peristiwa dalam hidup mereka. Menurut Fadilah dan Mahyuni (2019), menggambarkan *locus of control* sebagai tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya mengendalikan takdirnya. *Locus of control* mencerminkan keyakinan individu terhadap peristiwa dalam hidupnya, termasuk keberhasilan atau kegagalan, yang dapat disebabkan oleh upaya pribadi atau faktor-faktor di luar kendali diri sendiri. *Locus of control* dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk lingkungan fisik dan sosial. Peran penting keluarga, terutama dalam interaksi antara orang tua dan anak, menjadi faktor kunci dalam menanamkan nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anak. Respons terhadap perilaku anak dalam lingkungan keluarga ini memiliki potensi untuk membentuk motif yang dipelajari, yang pada akhirnya dapat menjadi langkah awal dalam pembentukan *locus of control* internal. Sebaliknya, jika perilaku anak tidak menimbulkan reaksi, anak mungkin merasa bahwa tindakannya tidak memiliki konsekuensi apa pun.

Berdasarkan hasil analisis dan teori yang dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa *locus of control* memegang peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan hasil-hasil dalam kehidupan mereka dapat mempengaruhi motivasi, perilaku, dan pencapaian dalam lingkungan kerja. Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control*, terutama lingkungan keluarga, menjadi krusial dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Lingkungan keluarga, khususnya interaksi antara orang tua dan anak, memiliki dampak signifikan dalam membentuk pola pikir dan nilai-nilai yang membentuk *locus of control* seseorang. Dalam konteks organisasi seperti Dinas Perhubungan, strategi untuk meningkatkan kinerja individu dapat mencakup upaya untuk meningkatkan *locus of control* melalui pendekatan pengembangan karyawan, pelatihan kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mendukung otonomi dan tanggung jawab.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan pelanggan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji parsial untuk pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui uji t yang diolah dengan SPSS 26 menunjukkan nilai t sebesar 2,329 untuk variabel *self efficacy* dengan nilai signifikansi 0,023; dan 5,176 untuk *locus of control* dengan nilai signifikansi 0,000. Kedua nilai t variabel X tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,665 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) kota Mojokerto.
2. Uji simultan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan pelanggan melalui uji F yang diolah dengan SPSS 26 menunjukkan nilai F sebesar 207,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka hasil uji F memenuhi syarat uji simultan, yaitu nilai F lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 3,12; dan

nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa self efficacy dan locus of control berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) kota Mojokerto.

3. Uji dominan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dengan melihat nilai koefisien beta. Dari uji regresi linear berganda didapatkan hasil berupa nilai koefisien beta self efficacy sebesar 0,217 dan nilai t 1,941; nilai regresi locus of control sebesar 0,617. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa locus of control adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) kota Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S. (2019). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Jiaganis*, 3(2).
- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, P. D. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ary, I. R. (2019). *Pengaruh Self efficacy Dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)*. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bahagia, N. A. (2020). Pengaruh *Self efficacy* Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM Di Kecamatan Percut Sei Tuan. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231-242.
- Dishub, M. K. (2023). *Pemerintah Kota Mojokerto: LKjIP Dinas Perhubungan Tahun 2023*. Mojokerto.
- Edison, E. Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Engko, C. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fadilah, F. &. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100-105.
- Fathurahman, F. M. (2020, September 21). PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 9.
- Ghozali, M. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 12*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hersita, L. T. (2021). *Pengaruh Self Esteem, Self efficacy, Dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Cv. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)*. Magelang: Universitas Muhammadiyah.
- Karwini, R. W. (2019). Pengaruh self esteem, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 265-3.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwan, R. A. (2020). Pengaruh *Locus of control* dan *Self efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 16(103), 20-42.
- Nalendra, A. R. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta: Balai Aksara.
- Nazura. (2020). *Pengaruh Self efficacy Dan Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP2D Riau*. Riau: Universitas Islam Riau.
- Ratna, A. (2022). *Buku Psikologi: Mengenal Efficacy atau Efikasi Diri*. Gramedia Blog.
- S. Tirtayasa, H. K. (2021). Influence of Education of Entrepreneurship, *Self efficacy*, *locus of control*, and Entrepreneurs Characters of Enterprises (The Study Case is All the Student of

- Private University in Medan). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(2), 53-64.
- Santoso, S. (2019). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2019). *Metodoogi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tirtayasa, S. K. (2021). Influence of Education of Entrepreneurship , *Self efficacy* , *Locus of control* and Entrepreneurs Characters of Enterprises (The Study Case Is All the Students of Private University in Medan). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(2), 53-64.
- Tri Hidayati, I. H. (2019). *Statistika Dasar*. Purwokerto: CV Penadasar.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Winarsunu, T. (2019). *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.