

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

SHAF A DHEA AZIZIYAH

1805160456

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 19 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SHAFIA DHEA AZIZIYAH
N P M : 1805160456
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN DELI SERDANG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. LILA BISMALA, S.T., M.Si)

Penguji II

(EFRY KURNIA, S. E., M.Si.)

Pembimbing

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

UJIAN



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SHafa DHEA AZIZIYAH
N.P.M : 1805160456
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis








JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

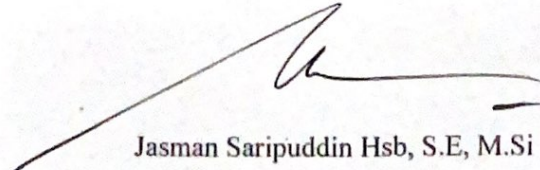
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Shafa Dhea Aziziyah
 NPM : 1805160456
 Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latir kelengkapan dibuat dengan pda pinda kerbalik dimulai dari rumusan SDM kerusi dan xi dan xi serta masalah yang dihadapi	15/05/22	
Bab 2	-Tinjauan pustaka/koti paling lama 2012 (10th terakhir) - Tambahkan referensi untuk variabel keimuran	20/05/22	
Bab 3	- Buatlah tabel untuk definisi operasional serta penyertaan dan indikator variabel	30/05/22	
Bab 4	- Kerbalik dan tambahkan penjelasan pada isi hipotesis	25/07/22	
Bab 5	- Pada kesimpulan, masukkan data tanpa variabel berpagar (berdasarkan pengamatan lapangan statistik)	28/07/22	
Daftar Pustaka	-Sesuaikan dengan mandely style	28/07/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	05/08/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 05 Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si


Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
NPM : 1805160456
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



SHAF A DHEA AZIZIYAH

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG

Shafa Dhea Aziziyah
Program Studi Manajemen
Email: aziziyahdshafa@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka dalam melakukan penelitian ini digunakan sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dengan Uji T untuk pengujian parsial dan Uji F untuk pengujian simultan, serta Koefisien Determinasi. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25.00 untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DISTRICT HEALTH OFFICE DELI SERDANG

Shafa Dhea Aziziyah
Management Study Program
Email: aziziyahdshafa@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and locus of control on employee performance at the Deli Serdang District Health Office, either partially or simultaneously. This research is a quantitative method with an associative approach. The population in this study were all employees of the Deli Serdang District Health Office. Due to the limited number of population, in conducting this research, a census was used, where all of the population were used as respondents, amounting to 49 people. Data collection techniques in this study using interview techniques and questionnaires. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis Test, Hypothesis Testing with T Test for partial testing and F Test for simultaneous testing, and the Coefficient of Determination. This study uses SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25.00 software to perform data processing. The results of this study indicate that there is an influence of self-efficacy and locus of control on the performance of employees at the Deli Serdang District Health Office either partially or simultaneously.

Keywords : Self Efficacy, Locus of Control, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi tersebut dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar - besarnya kepada

1. Teristimewa untuk kedua orang tua, Ayah saya tercinta Sumarno.S dan Ibunda saya tercinta Sahriah Nasution yang telah memberikan do'a dan penuh kasih sayang sehingga penulis berhasil menyusun proposal ini dengan baik.
2. Bapak Prof Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE,MM,M.Si selaku dekan fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec selaku sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam pelaksanaan penulisan proposal skripsi.
10. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
11. Bapak dr. Ade Budi Krista Selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan penulis dalam melakukan penelitian.
12. Kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan yang telah banyak membantu

penulis dalam memenuhi hal-hal yang berkaitan serta melengkapi data, dan penulis juga mengucapkan banyak terima kasih atas kerja sama dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.

13. Kepada Abang penulis Jimmy Syahputra, Kakak Dara Hafisah, Adik Jion Ahmad Nugroho yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan proposal skripsi ini.

14. Seluruh keluarga yang telah memberikan semangat dan mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

15. Kepada teman dekat penulis Reitandi yang selalu mendampingi dan membantu penulis dalam pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat.

16. Kepada seluruh sahabat yaitu Indah Hairiah Lubis, Sri Diva Mutiara, Mustika Cahya Medina Sihotang, Azura Jafni Ablizar, yang selalu mendampingi penulis dalam melakukan pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat.

17. Kepada teman-teman peneliti yang berada di kelas I Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018.

Akhirnya atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan penulis dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana semestinya. Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun penulis dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih dan penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan - rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin .

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2022

Penulis

Shafa Dhea Aziziyah

1805160456

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	14
2.1.3 <i>Locus of Control</i>	20
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan ...	26
2.1.3 Pengaruh <i>Self Efficacy dan Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	29

3.1	Pendekatan Penelitian	29
3.2	Definisi Operasional Variabel	29
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6	Teknik Analisis Data	37
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....		40
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....		41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Hasil Penelitian	43
4.2.1	Identitas Responden.....	43
4.2.2	Analisis Variabel Penelitian	45
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.4	Regresi Linier Berganda	53
4.2.5	Pengujian Hipotesis	55
4.2.6	Koefisien Determinasi	59
4.2	Pembahasan.....	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian	64
DAFTAR PUSTAKA		65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	32
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	33
Tabel 3.4 Hasil uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i>	33
Tabel 3.5 Hasil uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	33
Tabel 3.6 Hasil uji Validitas Variabel Kinerja.....	33
Tabel 3.7 Hasil uji Reliabiliras.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja.....	25
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja	26
Gambar 2.3 Kerangka Konsep	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas	51
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	53
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t	56
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan, salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut, hal ini diungkapkan oleh Fathurahman dan Ahman, (2020). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi menurut Widyawati dan Karwini, (2018) ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yusran dan Sodik 2018)

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh dari hasil keseluruhan aktifitas kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek individu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan (Saripuddin dan Handayani 2017).

Menurut Arianty dan Bahagia, (2020) *Self Efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu *self efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap karyawan yang sangat dibutuhkan. *Self efficacy* dibutuhkan agar karyawan mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Salah satu yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Berdasarkan penelitian Ali dan Wardoyo, (2021) *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Khaerana, (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain selain *self efficacy*, yang menurut Ary & Sriathi, (2019) sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah *locus of control*. *Locus of control* menurut Tirtayasa et al., (2021) adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dalam Ary dan Sriathi, (2019) baik *external locus of control* maupun *internal locus of control* 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. *Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external*. *Locus of control internal* memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara *locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Tirtayasa et al., 2021).

Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi tentunya akan meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga mampu meningkatkan kinerja untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan bersama, sama halnya dengan *locus of control* yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui keyakinan dirinya. *Self efficacy* dan *locus of control* merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap *output* kinerja yang ditampilkan saat bekerja. Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatannya dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan

pekerja yang memiliki *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik (Arianty & Bahagia, 2020)

Pembangunan kesehatan di Kabupaten Deli Serdang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap warga masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 17 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan akses terhadap informasi, edukasi, dan fasilitas pelayanan kesehatan untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dinas Kesehatan mempunyai fungsi pelaksana rumah tangga dibidang kesehatan, pelaksana tugas perbantuan, dan tugas lain-lain yang diberikan oleh Kepala Daerah. Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang mempunyai tugas pokok mulai dari menyusun rencana dan program kebijaksanaan teknis dibidang kesehatan, sampai dengan melaksanakan pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Permasalahan yang pertama terkait kinerja karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam instansi yang menunjukkan sikap dan gambaran diri yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, serta mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan. Selain itu, terdapat permasalahan *self efficacy* yang terjadi dimana masih adanya golongan karyawan

yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi, rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dan masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya dan yang terakhir terdapat permasalahan terkait *locus of control* dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam instansi, alasannya adalah karyawan hanya menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. Karyawan juga cenderung bergantung kepada karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang kurang mengerti dan mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang ialah, maka identifikasi masalahnya adalah :

1. Karyawan kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam instansi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan karena sikap dan gambaran diri yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, serta

mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan.

2. Masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi sehingga menggambarkan adanya *self efficacy* karyawan yang rendah yang nantinya dapat berpengaruh pada kinerja di perusahaan.
3. Rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai dampak tidak langsung dari kepercayaan diri dan keyakinan diri karyawan yang rendah atas dirinya sendiri dan juga tugas yang dikerjakannya.
4. Terdapat karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menggambarkan adanya ketergantungan dari karyawan satu terhadap karyawan lain yang menunjukkan sikap *locus of control external*.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penulis hanya fokus membahas mengenai pengaruh kedua faktor yaitu : *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan tentang seberapa signifikan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi terapan dari teori yang telah

didapatkan peneliti selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada instansi serta karyawan untuk membangun *self efficacy* dan *locus of control* dalam diri demi meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja dapat disebut sebagai prestasi kerja yang sebenarnya atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut (Arif et al., 2019).

Menurut Jufrizen & Intan (2021) kinerja pegawai merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan, dan kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Sutrisno, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan dari suatu organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggota dalam organisasi tersebut.

Menurut Deseller, (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang dapat dinilai dengan mengevaluasi kinerja dari karyawan selama masa kerjanya kemudian ditinjau menggunakan standar kinerja dari karyawan tersebut.

Pendapat lain dari Saripuddin dan Handayani, (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil gabungan dari prestasi karyawan dengan

perilaku karyawan dari harapan organisasi dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi.

Selain itu kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam rentang waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai macam kemungkinan salah satunya adalah standar yang merupakan sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama oleh organisasi (Khaerana, 2020).

Sedangkan menurut Afandi & Bahri (2020) kinerja merupakan perilaku aktual yang dapat dilihat setiap orang sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah instansi dalam upaya mencapai tujuan.

Sehingga berdasarkan pendapat para ahli diatas, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku dan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap organisasi pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno, (2013) adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi adalah apabila tujuan dari organisasi tersebut tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sementara

Efisiensi dari suatu organisasi adalah apabila jumlah hal-hal yang harus dikeluarkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik harusnya dibagikan dan diserahkan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas dan tanggung jawab. Setiap karyawan dalam organisasi harus mengetahui tanggung jawabnya dalam organisasi.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan sikap hormat dan ketaatan karyawan terhadap aturan dan ketetapan dari organisasi. Disiplin karyawan akan dinilai buruk apabila aturan dan ketetapan dari perusahaan sering dilanggar dan diabaikan oleh karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kreatifitas dan kemampuan berpikir karyawan untuk merencanakan hal-hal yang dapat mencapai tujuan organisasi. Inisiatif biasanya muncul dari ide yang kemudian direalisasikan oleh karyawan. Inisiatif dari karyawan harus mendapat tanggapan positif dari atasan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Widyawati dan Karwini, (2018) adalah :

- 1) Faktor pribadi berupa kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen. Hal ini terkait dengan kemampuan dalam diri individu untuk mendorong usaha dalam bekerja sesuai tujuan yang biasanya diwujudkan

dengan *self efficacy*, *self* dan *locus of control* yang tinggi dalam diri karyawan (Karim, 2013).

- 2) Faktor kepemimpinan berupa kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang disediakan oleh pimpinan dan pemimpin lain.
- 3) Faktor tim berupa kualitas dukungan yang disediakan oleh rekan kerja dalam suatu tim kerja.
- 4) Faktor sistem berupa sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor situasional berupa tekanan lingkungan internal dan eksternal serta perubahan-perubahan.

Sedangkan menurut Handayani (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Efektifitas dan efisiensi, Wewenang, Disiplin, Inisiatif, Karakteristik.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angreni, (2015), Widyawati dan Karwini (2018), dan Karim (2013), yang meneliti terkait hubungan efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan pengaruh yang positif antara *self efficacy* dan *locus of control* dengan kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari, (2017) bahwa faktor *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Widyawati dan Karwini (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan usaha dimana karyawan mampu melaksanakan segala tugas atas dorongan diri sendiri, mampu bekerja dan bertindak secara

bebas, mengeluarkan ide kreatif dan solutif tanpa ada batasan, dan mampu secara percaya diri mengubah lingkungan sesuai tujuannya yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu keyakinan dalam diri karyawan untuk mematuhi dan mengikuti aturan perusahaan, setuju dan berusaha menjalankan tujuan-tujuan perusahaan, setia, dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu dekat maupun diluar perjanjian kontrak.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Yusran dan Sodik, (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian hasil atau kualitas kerja yang diinginkan oleh pimpinan
- 2) Kemampuan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas
- 3) Mengembangkan ide atau inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan
- 4) Memiliki skill dan keterampilan di bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2.1.2 Self Efficacy

2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy menurut Widyawati dan Karwini (2018) adalah suatu keyakinan dalam diri individu untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah atau hambatan yang ada dan dapat menentukan tindakan yang akan dilakukannya untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga seseorang dapat mengatasi dan menghadapi masalah yang ada sesuai dengan kemampuan, tindakan, dan tujuan yang diharapkan. Sementara menurut Shofiah dan Raudatussalamah, (2014) *self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memiliki sedikit keragu-raguan. Hal ini karena *self efficacy* itu sendiri merupakan

evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan *self efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya. Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Berdasarkan pengertian ahli diatas, *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik. *Self efficacy* awalnya muncul karena adanya kemampuan pada diri seseorang dan kinerja yang telah dicapainya selama ini.

2.1.2.2 Manfaat *Self Efficacy*

Manfaat *self efficacy* menurut Sebayang dan Sembiring, (2017) adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam

indikator ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal,

individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu hubungan atasan dengan pegawai dan peran pemimpin.

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Shofiah dan Raudatussalamah, (2014) adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*).

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi 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*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4) Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*).

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stres

dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* menurut Diawati et al., (2019) adalah sebagai berikut :

1) Besaran (*Magnitude*)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan sendiri *self efficacy* dengan suatu besaran yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.

2) Kekuatan (*Strength*).

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan yang akan dilakukan. Kekuatan keyakinan-sendiri *self efficacy* juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin. Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri *self efficacy* akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi kemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri *self efficacy* tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan-dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan

persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi.

3) Generalisabilitas (*Generalizability*).

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri *self efficacy* terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri *self efficacy* yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi- situasi apapun dan dapat melakukan perilaku-perilaku yang berbedabeda. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri yang tinggi.

2.1.3 *Locus of Control*

2.1.3.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri (Tirtayasa et al., 2021).

Locus of control sendiri terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external*. *Locus of control internal* memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bias berhasil. Sementara *locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa

faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

Berdasarkan Marwan et al., (2018) pada pengulangannya bahwa *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. Sementara *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.

Maka kesimpulan dari *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 kendai dirinya atau kendali diluar dirinya.

2.1.3.2 Manfaat *Locus Of Control*

Seseorang akan memiliki suatu kesinambungan apabila orang tersebut menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahawa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka (Oktavia dan Suryoko, 2017)

Adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
- 2) Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* menurut Fadilah dan Mahyuni, (2019) adalah sebagai berikut:

- 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).

Dalam penelitian Wicaksono, (2018) *Locus of control* dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama adalah keluarga. Di dalam keluarga terjadi suatu interaksi antara anak dan orang tua termasuk dalam penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anaknya. Apabila tingkah laku anak mendapatkan respon, maka anak akan merasakan sesuatu di dalam lingkungannya. Dengan demikian, tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif yang dipelajari. Hal tersebut merupakan langkah terbentuknya *locus of control* internal. Sebaliknya jika tingkah laku yang dilakukan tidak mendapatkan reaksi, maka anak akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun.

Menurut Phares (1984) dalam penelitian Nungroho et al., (2015) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *locus of control* yaitu : faktor keluarga/orang tua (*family antecedents*), faktor *consistency of experience*, dan faktor social (*social antecedents*).

2.1.3.4 Indikator *Locus Of Control*

Pengukuran variabel *locus of control* berdasarkan Karim (2013) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi 2 dimensi yaitu:

1) *External locus of control*

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

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa factor luarlah yang mengontrol
- c. Kurang mencari informasi
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang.

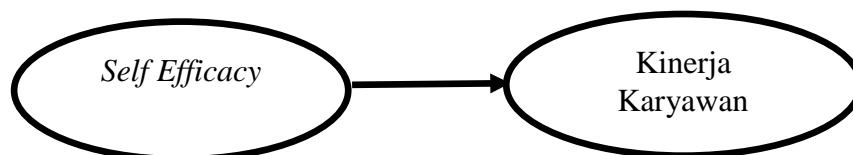
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan terkait gambaran penelitian yang akan menganalisis dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy menurut Shofiah & Raudatussalamah (2014) *self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memiliki sedikit keragu-raguan. Hal ini karena *self efficacy* itu sendiri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan *self efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angraeni (2015) dan Widyawati dan Karwini (2018), yang meneliti terkait hubungan efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan pengaruh yang positif antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga jika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi akan mendorong seseorang meningkatkan usahanya dalam menjalankan tugas perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

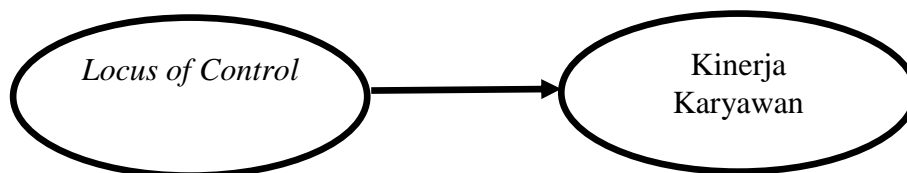


Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri menurut Tirtayasa et al., (2021). *Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external*. *Locus of control internal* memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bias berhasil. Sementara *locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

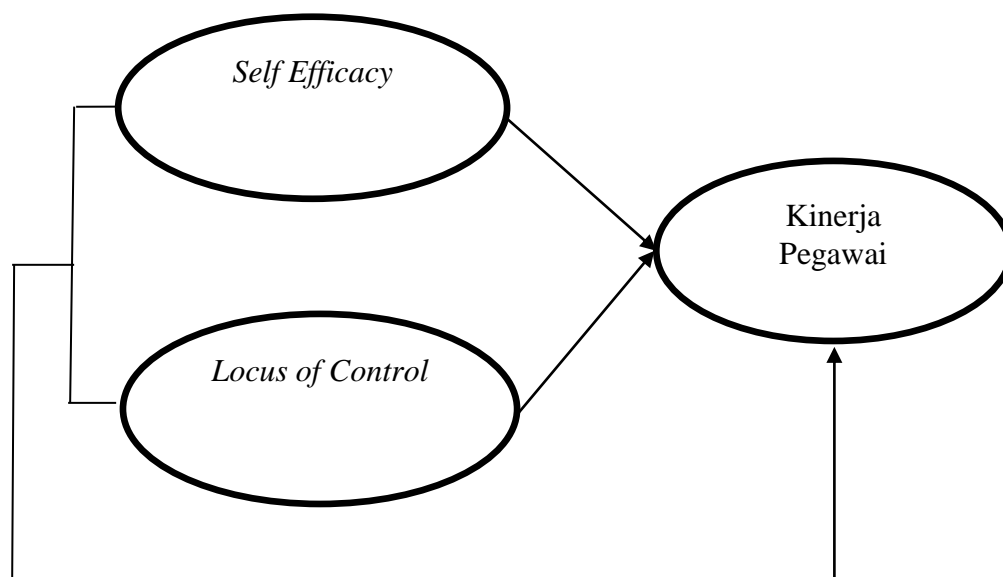
Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karim (2013), yang meneliti terkait hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan pengaruh yang positif antara *locus of control* dengan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga apabila seorang karyawan dengan *locus of control* yang tinggi akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut dengan usaha yang dilakukannya.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka konseptual pada penelitian ini didasari oleh pada prinsip bahwa sumber daya manusia adalah penentu tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan hal yang diukur untuk melihat tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, perlu diketahui apakah terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Dinas Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 2.3 Kerangka Konsep

2.3 Hipotesis

Menurut Azuar et al., (2014) Hipotesis berkaitan erat dengan teori. hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada para rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
2. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
3. *Self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Zulfikar, (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai	Kuantitas
	Kualitas
	Ketepatan Waktu
	Efektivitas
	Kemandirian
	Komitmen Kerja

Sumber: Widyawati dan Karwini (2018)

2. *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik.

Tabel 3.2
Variabel Indikator *Self Efficacy*

Variabel	Indikator
<i>Self Efficacy</i>	Besaran (<i>Magnitude</i>)
	Kekuatan (<i>Strength</i>)
	Generalisabilitas (<i>Generalizability</i>)

Sumber: Diawati et al., (2019)

3 *Locus Of Control*

Locus Of Control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Tabel 3.3
Variabel Indikator *Locus Of Control*

Variabel	Indikator
<i>Locus Of Control</i>	Eksternal:
	Suka bekerja keras
	Memiliki inisiatif yang tinggi
	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
	Selalu mencoba untuk berfikir seefektif
	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
	Internal:
	Kurang memiliki inisiatif
	Mudah menyerah
	Kurang mencari informasi
	Mempunyai harapan
	Lebih mudah dipengaruhi

Sumber: Karim (2013)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat objek dari sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang Jl. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan April 2022 sampai selesai.

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

NO	KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																							
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		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.	Pengajuan judul	■	■																						
2.	Pra riset			■	■																				
3.	Pembuatan proposal					■	■	■	■																
4.	Seminar Proposal									■	■														
5.	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
6.	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka dalam melakukan penelitian ini digunakan sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden dan semua populasi adalah karyawan tetap.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana

semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Sehingga sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi berjumlah 49 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya (Sugiyono, 2018).

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

a. Uji Validitas

Menurut Azuar et al., (2014) “kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel”. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai sig (2tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

N	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_1$	= jumlah pengamatan variabel x_1
$\sum x_2$	= jumlah pengamatan variabel x_2
$\sum y_1$	= jumlah pengamatan variabel y_1
$(\sum x_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan x_1
$(\sum x_2^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan x_2
$(\sum y_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan y_1
$(\sum x_1)$	= luadrat jumlah pengamatan variabel y_1
$\sum x_1 x_2 y_1$	= jumlah hasil kali variabel $x_1 x_2$ dan y_1

Ketentuan apakah suatu bukti instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut menyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a) $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasinya adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel 3.6
Hasil uji Validitas Variabel Self Efficacy

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan	
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1	0,856 > 0,444	Valid
	X2	0,828 > 0,444	Valid
	X3	0,800 > 0,444	Valid
	X4	0,726 > 0,444	Valid
	X5	0,838 > 0,444	Valid
	X6	0,502 > 0,444	Valid
	X7	0,470 > 0,444	Valid
	X8	0,838 > 0,444	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil uji Validitas Variabel Locus of Control

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan	
<i>Locus of Control (X2)</i>	X1	0,647 > 0,444	Valid
	X2	0,779 > 0,444	Valid
	X3	0,841 > 0,444	Valid
	X4	0,816 > 0,444	Valid
	X5	0,889 > 0,444	Valid
	X6	0,530 > 0,444	Valid
	X7	0,726 > 0,444	Valid
	X8	0,602 > 0,444	Valid
	X9	0,535 > 0,444	Valid
	X10	0,737 > 0,444	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8
Hasil uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0,790 > 0,444	Valid
	Y2	0,811 > 0,444	Valid
	Y3	0,769 > 0,444	Valid
	Y4	0,593 > 0,444	Valid
	Y5	0,680 > 0,444	Valid
	Y6	0,807 > 0,444	Valid
	Y7	0,548 > 0,444	Valid
	Y8	0,466 > 0,444	Valid
	Y9	0,814 > 0,444	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. “ Menurut Azuar et al., (2014) dikatakan realibel bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus *Alpha* adalah sebagai berikut”:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum 1^2$ = varians butir

Kriteria pengujian :

Kriteria pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} > 0,6$ maka realibilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} < 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.9
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy (X1)</i>	0,879	0,60	Valid
<i>Locus of Control (X2)</i>	0,892		Valid
Kinerja (Y)	0,868		Valid

Dari data yang diperoleh di atas terlihat bahwa tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel memiliki nilai koefisien realibilitas $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan tentang variabel yang diteliti atau dapat dinyatakan instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan

masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bisa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variable bebas (x) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya (Azizah et al., 2021).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

- b. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian Umi Mardiyati, (2012) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono, (2018) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y	= nilai yang diprediksi
a	= konstanta
b_1, b_2	= koefisien regresi
X_1, X_2	= nilai variabel independen

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

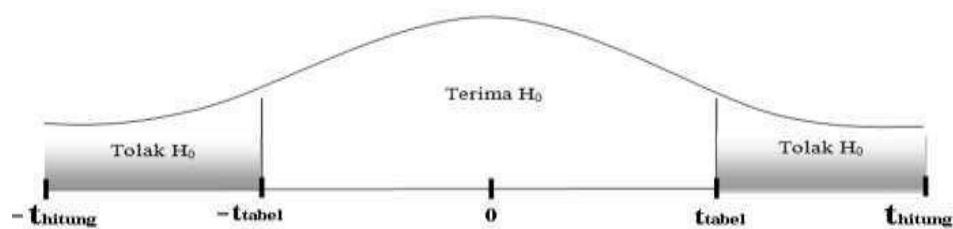
$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji Simultan (Uji f)

Rumus dari Uji F adalah sebagai berikut :

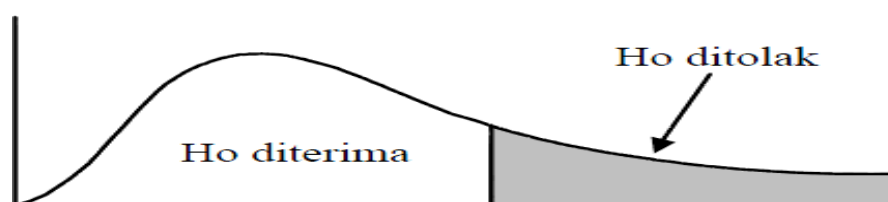
$$f = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien Determinasi

N : Banyaknya Sampel

K : Banyaknya variabel bebas



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Dengan asumsi (F_{hitung})

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : ditolak bila $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$

4. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Dalam menggunakan koefisien determinasi kelemahan mendasarnya adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* (*Adjusted Rsquare*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden

No.	Karakteristik	Orang	Persen
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki laki	21	42,85
	b. Perempuan	28	57,15
	Total	49	100
2.	Usia (Tahun)		
	a. <20 Tahun	1	2,04
	b. 21-40 Tahun	26	53,06
	c. 40-50 Tahun	13	26,53
	d. > 50 Tahun	9	18,37
	Total	49	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	7	14,28
	b. D3	5	10,20
	c. S1	31	63,26
	d. S2	6	12,26
	Total	49	100
4.	Masa Kerja		
	a. <2 Tahun	9	18,37
	b. 2-5 Tahun	22	44,89
	c. 5-10 Tahun	14	28,57
	d. >10 Tahun	4	8,17
	Total	49	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa:

1. Responden yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam terdiri dari 21 orang laki-laki (42,85%) dan 28 orang perempuan (57,15%) dari keseluruhan responden.
2. Responden yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam terdiri dari 1 orang kelompok usia dibawah 20 tahun (2,04%), 26 orang kelompok usia 21-40 tahun (53,06%), 13 orang kelompok usia 40-50 tahun (26,53%) dan 9 orang kelompok usia diatas 50 tahun (18,37%) dari keseluruhan responden.
3. Responden yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam terdiri dari 7 orang dengan Pendidikan terakhir SMA (14,28%), 5 orang dengan Pendidikan terakhir D3 (10,20%), 31 orang dengan Pendidikan terakhir S1 (63,26%) dan 6 orang dengan Pendidikan terakhir S2 (12,26%) dari keseluruhan responden.
4. Responden yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam terdiri dari 9 orang dengan masa kerja dibawah 2 tahun (18,37%), 22 orang dengan masa kerja 2-5 tahun (44,89%), 14 orang dengan masa kerja 5-10 tahun (28,57%) dan 4 orang dengan masa kerja diatas 10 tahun (8,17%) dari keseluruhan responden.

4.2.1 Analisis Variabel Penelitian

4.2.1.1 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Self Efficacy (X1)

No.	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	20,41	28	57,14	6	12,24	5	10,20	0	0
2	8	16,33	27	55,10	9	18,37	5	10,20	0	0
3	9	18,37	29	59,18	6	12,24	4	8,16	0	0
4	7	14,29	34	69,39	6	12,24	2	4,08	0	0
5	9	18,37	29	59,18	7	14,29	4	8,16	0	0
6	11	22,45	36	73,47	0	0	2	4,08	0	0
7	11	22,45	36	73,47	0	0	2	4,08	0	0
8	0	0,00	25	51,02	14	28,57	2	4,08	0	0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 57,14% atau sebanyak 28 orang.
- b. Jawaban responden tentang tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang dinikmati, mayoritas memilih setuju yaitu sebesar 55,10% atau sebanyak 27 orang.
- c. Jawaban responden tentang mengandalkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.

- d. Jawaban responden tentang pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya sebagai motivasi mencapai prestasi kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 69,39% atau sebanyak 34 orang.
- e. Jawaban responden tentang ketekunan dalam mencapai target perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.
- f. Jawaban responden tentang perasaan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 73,47% atau sebanyak 36 orang.
- g. Jawaban responden tentang keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 73,47% atau sebanyak 36 orang.
- h. Jawaban responden tentang merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 51,02% atau sebanyak 25 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa *self efficacy* pegawai dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

4.2.1.1 Variabel *Locus of Control* (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *locus of control* sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Locus of Control (X2)

No.	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	4	8,16	9	18,37	24	48,96	12	24,48
2	0	0	4	8,16	5	10,20	33	67,35	7	14,29
3	0	0	3	6,12	8	16,32	29	59,18	9	18,37
4	7	14,29	34	69,39	6	12,24	2	4,08	0	0
5	0	0	3	6,12	7	14,29	29	59,18	10	20,40
6	0	0	2	4,08	0	0	36	73,47	11	22,45
7	15	30,61	27	55,10	4	8,16	3	6,12	0	0
8	15	30,61	31	63,26	2	4,08	0	0	0	0
9	13	26,53	27	55,10	6	12,24	3	6,12	0	0
10	7	14,28	35	71,43	5	10,20	2	4,08	0	0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang hanya mengerjakan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebesar 48,96% atau sebanyak 24 orang.
- b. Jawaban responden tentang sering mengeluh saat tidak mampu menangani kebutuhan nasabah, mayoritas memilih tidak setuju yaitu sebesar 67,35% atau sebanyak 33 orang.
- c. Jawaban responden tentang kurang mencari informasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.
- d. Jawaban responden tentang hubungan baik dengan rekan kerja dapat berdampak positif pada hasil kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 69,39% atau sebanyak 34 orang.
- e. Jawaban responden tentang tidak mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.

- f. Jawaban responden tentang rekan kerja selalu membantu dalam pengerjaan tugas, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebesar 73,47% atau sebanyak 36 orang.
- g. Jawaban responden tentang berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 55,10% atau sebanyak 27 orang.
- h. Jawaban responden tentang mempunyai rencana alternatif lain dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 63,26% atau sebanyak 31 orang.
- i. Jawaban responden tentang mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 55,10% atau sebanyak 27 orang.
- j. Jawaban responden tentang pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 71,43% atau sebanyak 35 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa *locus of control* pegawai dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju pada pernyataan positif dan tidak setuju pada pernyataan negatif.

4.2.1.2 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Kinerja (Y)

No.	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18,37	29	59,18	8	16,32	3	6,12	0	0
2	7	14,29	34	69,39	6	12,24	2	4,08	0	0
3	10	20,40	29	59,18	7	14,29	3	6,12	0	0
4	11	22,45	36	73,47	0	0	2	4,08	0	0
5	8	16,32	25	51,02	14	28,57	2	4,08	0	0
6	5	10,20	41	83,67	3	6,12	0	0	0	0
7	8	16,32	32	65,31	1	2,04	8	16,32	0	0
8	10	20,40	28	57,14	7	14,29	4	8,16	0	0
9	8	16,32	34	69,39	6	12,24	1	2,04	0	0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.
- b. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar, mayoritas memilih setuju yaitu sebesar 69,39% atau sebanyak 34 orang.
- c. Jawaban responden tentang fokus dengan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 59,18% atau sebanyak 29 orang.
- d. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 73,47% atau sebanyak 36 orang.
- e. Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 51,02% atau sebanyak 25 orang.

- f. Jawaban responden tentang Hasil kerja yang diberikan karyawan tidak mengecewakan dan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 83,67% atau sebanyak 41 orang.
- g. Jawaban responden tentang mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 65,31% atau sebanyak 32 orang.
- h. Jawaban responden tentang mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 57,14% atau sebanyak 28 orang.
- i. Jawaban responden tentang hadir tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 69,39% atau sebanyak 34 orang.

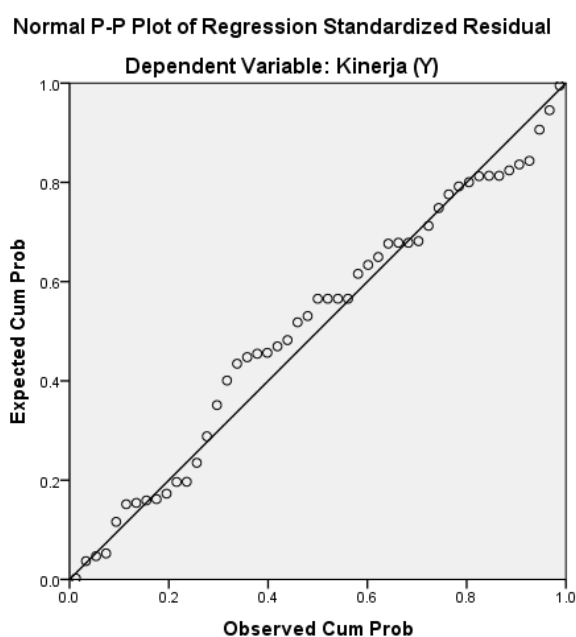
Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda terdapat beberapa asumsi klasik regresi linear berganda disebut juga dengan BLUES (Blues Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

4.2.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas terhadap data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

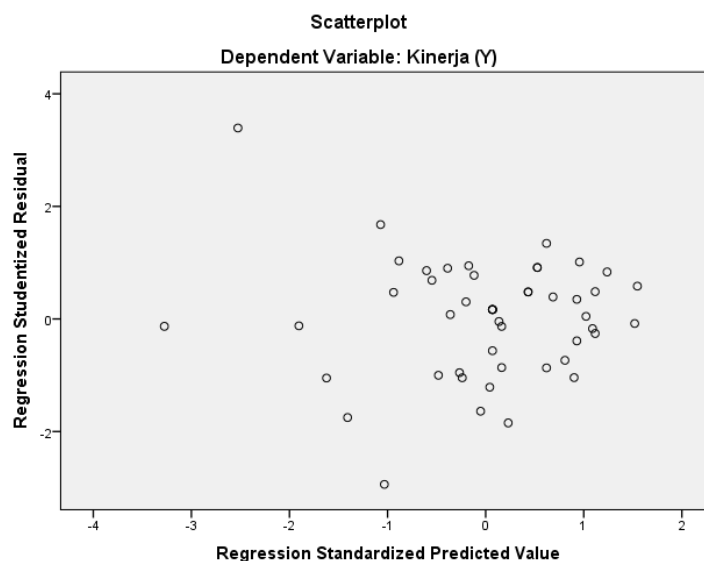
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Self Efficacy (X1)	.235	4.259
Locus of Control (X2)	.235	4.259

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dipahami bahwa colinieritas statistik *self efficacy* dan *lotus of control* dengan nilai *Tolerance* 0.235 > 0,1 dan nilai VIF 4.259 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data (variabel) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditandai dengan variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda.



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi Heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.2.3 Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Uji regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.446	1.654		1.479	.146
Self Efficacy (X1)	.529	.087	.547	6.082	.000
Locus of Control (X2)	.410	.084	.439	4.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 2,446 + 0,529 X1 + 0,410 X2 + e$$

Nilai konstanra sebesar 2,446 artinya menunjukkan bahwa apabila variable bebas yaitu *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,446.

Berdasarkan model regresi linier berganda yang didapatkan dari hasil pengujian, dapat disimpulkan pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi *self efficacy* (X1) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,529 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel *self efficacy* (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,529. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai, semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi *locus of control* (X2) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,410 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel *locus of control* (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,410. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kinerja pegawai, semakin meningkat *locus of control* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Tabel 4.7
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.909	1.382

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Self Efficacy (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diketahui nilai koefisien sebesar 0,955. Sedangkan R-Square adalah sebesar 0,912 atau 91,2% yang berarti sekitar 91,2% variabel Y yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) dan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t. Pengujian parsial dapat dilakukan dengan uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji parsialnya dapat dilihat pada tabel berikut :

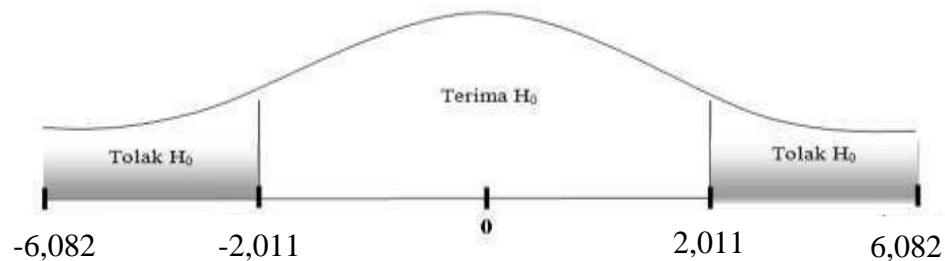
Tabel 4.8
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.446	1.654		1.479	.146
1 Self Efficacy (X1)	.529	.087	.547	6.082	.000
Locus of Control (X2)	.410	.084	.439	4.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel *self efficacy* (X1) diperoleh $t_{hitung} = 6,082$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 49 - 2 = 47$ maka didapatkan $t_{tabel} = 2,011$.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

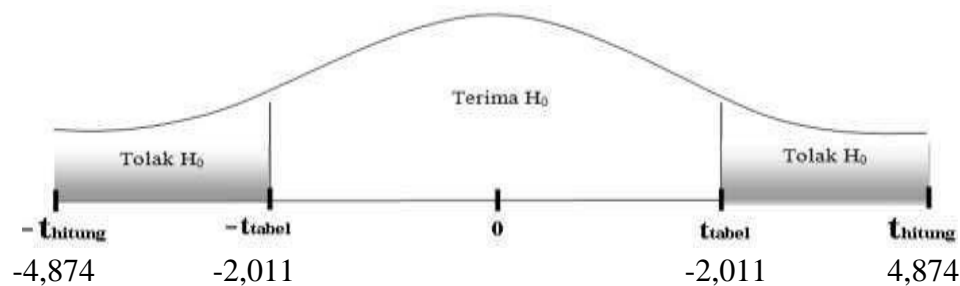
H_0 diterima jika : $-2,011 \leq t_{hitung} \leq 2,011$ pada $\alpha = 0,05$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,011$ atau $-t_{hitung} < -2,011$

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang diterima.

2. Pengaruh *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel *locus of control* (X2) diperoleh $t_{hitung} = 4,874$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 49 - 2 = 47$ maka didapatkan $t_{tabel} = 2,011$.



Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2,011 \leq t_{hitung} \leq 2,011$ pada $\alpha = 0,05$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,011$ atau $- t_{hitung} < 2,011$

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang diterima.

4.2.4.2 Uji secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dengan uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*self efficacy* dan *locus of control*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Ketetapanannya adalah jika nilai probabilitasnya $sig > 0,005$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.9
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	916.309	2	458.154	239.775	.000 ^b
Residual	87.895	46	1.911		
Total	1004.204	48			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

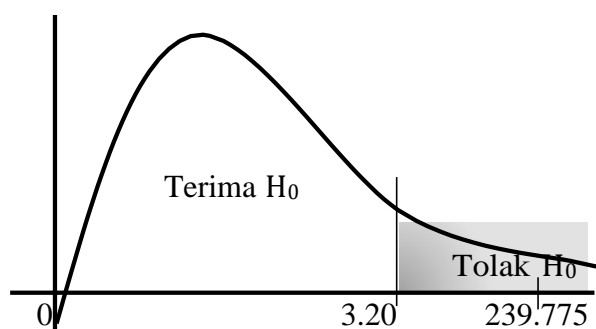
b. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Self Efficacy (X1)

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 239.775, sedangkan nilai F_{tabel} ($n-k-1 = 49-2-1 = 46$) yaitu 3.20 atau dengan nilai signifikan $F_{hitung} 0.000 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed ≤ 0.05)
2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed ≤ 0.05)

Berikut kurva pengujian hipotesis uji f:



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 239.775 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($239.775 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Uji terminasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana persentase pengaruh atau kontribusi *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil uji terminasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.909	1.382

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Self Efficacy (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besar nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,912 atau 91,2%. Hal ini berarti persentase pengaruh yang diberikan variabel *self efficacy* dan variabel *locus of control* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan sebesar 91,2% dan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Self Efficacy* adalah 6,082 dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fatmasari, 2017) dan (Diawati et al., 2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang akan membuat para pegawai bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Locus of Control* adalah =

239,775 dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktavia dan Suryoko, 2017) dan (Karim, 2013) yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian bahwa *Locus of control* yang baik secara internal dan eksternal akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki oleh diri pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Adapun Semakin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh diri pegawai maka akan semakin menurun pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 239.775 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($239.775 > 3.20$)

artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019) dan (Sebayang & Sembiring., 2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy dan *locus of control* yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian yang diperoleh dari hasil keseluruhan aktifitas kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dapat mencapai tujuan organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan dari penelitian mengenai Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang JL. Karya Asih No.4, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam adalah sebagai berikut :

1. *Self efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
2. *Locus of control* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
3. *Self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya para pegawai lebih memperhatikan dan meningkatkan *self efficacy* diri untuk meningkatkan kinerja diri sebagai pegawai suatu instansi.
2. Hendaknya para pegawai memiliki sifat-sifat yang berlandaskan pada pikiran bahwa diri sendiri lah yang membuat segala sesuatu yang terjadi pada diri kita sendiri terjadi agar dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini didalamnya memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini menghasilkan data yang diteliti dari jawaban responden PNS, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan jawaban dari responden (PNS).
2. Penelitian ini berfokus pada uji variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka sebenarnya ada teori-teori lain di luar variabel seperti motivasi, kepuasan kerja dan lainnya.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan populasi sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel untuk mengukur pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Angraeni, A. F. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar. *Skripsi. FEB Universitas Hasanuddin. Makassar*.
- Angreni, A. F. (2015). Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan bank bri cabang sungguminasa. *Skripsi Univesitas Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*, 1–68.
- Arianty, N., & Bahagia, R. (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.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Deseller, G. (2018). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 3(1), 1–9.
- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). 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), 35–46. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fatmasari. (2017). Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 1(1), 1–10.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). UNDIP.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 1–23.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Nasution, M. I. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Karim, A. (2013). Analisis Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan*, 04(01), 15–27.
- Khaerana, K. (2020a). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khaerana, K. (2020b). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2010. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–17.
- Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 16(103), 2042.
- Nungroho, D. A., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS. *Jurnal Wacana*, 7(2), 1–14.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. dr. (2017). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. *Manajemen Dan Informatika*, 5(3), 1–11.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 420–429.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.

- Shofiah, V., & Raudatussalamah, R. (2014). Self- Efficacy dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(2), 214–229.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA, cv.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (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.
- Wicaksono, D. (2018). *Kontribusi Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*. 3(4), 1–50.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Zulfikar, Z. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Deepublish.

KUISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini, saya memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang**”. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan keterangan sebagai berikut :

Untuk pernyataan positif :

- STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)
- TS : Tidak Setuju (skor 2)
- N : Netral (skor 3)
- S : Setuju (skor 4)
- SS : Sangat Setuju (skor 5)

Untuk pernyataan negatif :

- STS : Sangat Tidak Setuju (skor 5)
- TS : Tidak Setuju (skor 4)
- N : Netral (skor 3)
- S : Setuju (skor 2)
- SS : Sangat Setuju (skor 1)

B. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () < 20 tahun () 21 - 40 tahun () 40 - 50 tahun () > 50 tahun
3. Pendidikan terakhir : () SMA () S1 () D3 () S2
4. Masa kerja : () < 2 tahun () 5- 10 tahun () 2-5 tahun () > 10 tahun

A. Kuisisioner

NO	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
(X₁) Self Efficacy						
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
2	Dalam bekerja tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang saya nikmati.					
3	Saya berusaha untuk mengandalkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya sebagai motivasi mencapai prestasi kerja.					
5	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai target perusahaan.					
6	Saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.					
7	Dalam situasi apapun saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.					
8	Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan					

NO	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
(X₂) Locus of Control						
1	Saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.					
2	Saya sering mengeluh saat tidak mampu menangani kebutuhan nasabah.					
3	Saya kurang mencari informasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
4	Hubungan baik dengan rekan kerja dapat berdampak positif pada hasil kerja.					
5	Saya tidak mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					
6	Rekan kerja selalu membantu dalam pengerjaan tugas.					
7	Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan.					
8	Saya selalu mempunyai rencana alternatif lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja.					
10	Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					

NO	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
(Y) Kinerja Pegawai						
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.					
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.					
8	Karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.					
9	Saya hadir tepat waktu					

Data Penelitian *Self Efficacy*

Responden	Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	4	5	4	4	3	35
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	3	3	3	3	3	4	4	3	26
6	4	2	2	3	2	4	4	4	25
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	2	3	3	4	4	4	4	4	28
9	3	3	4	4	4	4	4	3	29
10	3	3	4	4	4	4	4	4	30
11	2	2	3	4	3	4	4	4	26
12	3	3	3	4	4	4	4	3	28
13	4	4	4	3	3	4	4	3	29
14	4	4	3	3	4	4	4	4	30
15	4	4	4	4	3	4	4	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	3	4	4	4	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	3	4	4	3	30
24	4	4	5	4	5	5	5	5	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	4	4	5	5	5	36
27	5	5	4	5	5	4	4	4	36
28	4	5	5	4	3	5	5	4	35
29	5	4	5	5	4	4	4	4	35
30	4	5	5	5	5	4	4	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	5	4	5	5	5	38

33	5	4	4	4	4	5	5	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	4	4	4	4	4	5	35
36	5	5	4	4	5	5	5	4	37
37	5	4	4	4	4	5	5	4	35
38	4	4	4	5	4	4	4	5	34
39	4	5	5	4	4	5	5	4	36
40	5	4	4	4	5	4	4	5	35
41	5	5	5	4	5	4	4	3	35
42	4	4	4	5	5	5	5	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	3	3	3	3	3	4	4	3	26
46	4	2	2	3	2	4	4	4	25
47	2	2	2	2	2	2	2	2	16
48	2	3	3	4	4	4	4	4	28
49	3	3	4	4	4	4	4	3	29

Data Penelitian *Locus of Control*

Responden	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	2	5	3	3	3	4	3	5	4	4	36
6	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	31
7	2	2	3	2	5	2	5	4	5	3	33
8	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35
9	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
10	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
11	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	37
12	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
13	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	38
14	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39

Data Penelitian Kinerja Pegawai

Responden	Pernyataan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	5	4	3	4	4	5	4	38
2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33
5	3	3	3	4	3	4	2	2	3	27
6	2	3	2	4	4	4	2	3	3	27
7	3	2	5	2	2	3	2	4	5	28
8	3	4	4	4	4	4	2	4	4	33
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
12	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
13	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
24	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
27	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
28	5	4	3	5	4	3	5	4	4	37
29	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
30	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
37	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
38	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
40	4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
41	5	4	5	4	3	4	4	5	4	38
42	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
44	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33
45	3	3	3	4	3	4	2	2	3	27
46	2	3	2	4	4	4	2	3	3	27
47	2	2	2	2	2	3	2	4	2	21
48	3	4	4	4	4	4	2	4	4	33
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas self efficacy

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Skor_Total
X1	Pearson Correlation	1	.788**	.809**	.567**	.538*	.366	.356	.538*	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.014	.112	.124	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.788**	1	.612**	.588**	.610**	.272	.248	.610**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.006	.004	.246	.292	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.809**	.612**	1	.570**	.601**	.290	.201	.601**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.009	.005	.215	.395	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.567**	.588**	.570**	1	.615**	.165	.036	.615**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.009		.004	.486	.881	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	.538*	.610**	.601**	.615**	1	.284	.232	1.000**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.005	.004		.225	.326	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	.366	.272	.290	.165	.284	1	.597**	.284	.502*
	Sig. (2-tailed)	.112	.246	.215	.486	.225		.005	.225	.024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	.356	.248	.201	.036	.232	.597**	1	.232	.470*
	Sig. (2-tailed)	.124	.292	.395	.881	.326	.005		.326	.037
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	.538*	.610**	.601**	.615**	1.000**	.284	.232	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.005	.004	.000	.225	.326		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Skor_Total	Pearson Correlation	.856**	.828**	.800**	.726**	.838**	.502*	.470*	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.037	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliabilitas self efficacy

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Validitas Locus of Control

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Skor_Total
X1	Pearson Correlation	1	.533*	.567**	.521*	.588**	.036	.565**	.170	.066	.522*	.647**
	Sig. (2-tailed)		.016	.009	.018	.006	.881	.010	.475	.781	.018	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.533*	1	.809**	.593**	.674**	.362	.430	.480*	.217	.453*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.006	.001	.117	.058	.032	.358	.045	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.567**	.809**	1	.710**	.788**	.356	.473*	.520*	.225	.491*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.124	.035	.019	.340	.028	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.521*	.593**	.710**	1	.923**	.205	.606**	.263	.255	.621**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.018	.006	.000		.000	.387	.005	.262	.277	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	.588**	.674**	.788**	.923**	1	.248	.650**	.399	.308	.658**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.000		.292	.002	.081	.186	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	.036	.362	.356	.205	.248	1	.078	.613**	.847**	.099	.530*
	Sig. (2-tailed)	.881	.117	.124	.387	.292		.742	.004	.000	.679	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	.565**	.430	.473*	.606**	.650**	.078	1	.192	.202	.974**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.010	.058	.035	.005	.002	.742		.418	.394	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	.170	.480*	.520*	.263	.399	.613**	.192	1	.517*	.203	.602**
	Sig. (2-tailed)	.475	.032	.019	.262	.081	.004	.418		.020	.392	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X9	Pearson Correlation	.066	.217	.225	.255	.308	.847**	.202	.517*	1	.221	.535*
	Sig. (2-tailed)	.781	.358	.340	.277	.186	.000	.394	.020		.348	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X10	Pearson Correlation	.522*	.453*	.491*	.621**	.658**	.099	.974**	.203	.221	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.018	.045	.028	.004	.002	.679	.000	.392	.348		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Skor_Total	Pearson Correlation	.647**	.779**	.841**	.816**	.889**	.530*	.726**	.602**	.535*	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.005	.015	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliabilitas Locus of Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Skor_Total
Y1	Pearson Correlation	1	.794**	.593**	.442	.556*	.430	.480*	.217	.453*	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.051	.011	.058	.032	.358	.045	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.794**	1	.720**	.205	.640**	.565**	.355	.201	.571**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.386	.002	.009	.125	.396	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.593**	.720**	1	.114	.593**	.606**	.263	.255	.621**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.632	.006	.005	.262	.277	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.442	.205	.114	1	.276	.546*	.367	.272	.550*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.051	.386	.632		.238	.013	.112	.246	.012	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.556*	.640**	.593**	.276	1	.553*	.108	.043	.512*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.006	.238		.011	.649	.856	.021	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.430	.565**	.606**	.546*	.553*	1	.192	.202	.974**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.058	.009	.005	.013	.011		.418	.394	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	.480*	.355	.263	.367	.108	.192	1	.517*	.203	.548*
	Sig. (2-tailed)	.032	.125	.262	.112	.649	.418		.020	.392	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.217	.201	.255	.272	.043	.202	.517*	1	.221	.466*
	Sig. (2-tailed)	.358	.396	.277	.246	.856	.394	.020		.348	.039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	.453*	.571**	.621**	.550*	.512*	.974**	.203	.221	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.045	.009	.004	.012	.021	.000	.392	.348		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Skor_Total	Pearson Correlation	.790**	.811**	.769**	.593**	.680**	.807**	.548*	.466*	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.012	.039	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliabilitas angket kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	9

Uji Hasil Data

Uji Regresi Linier Berganda

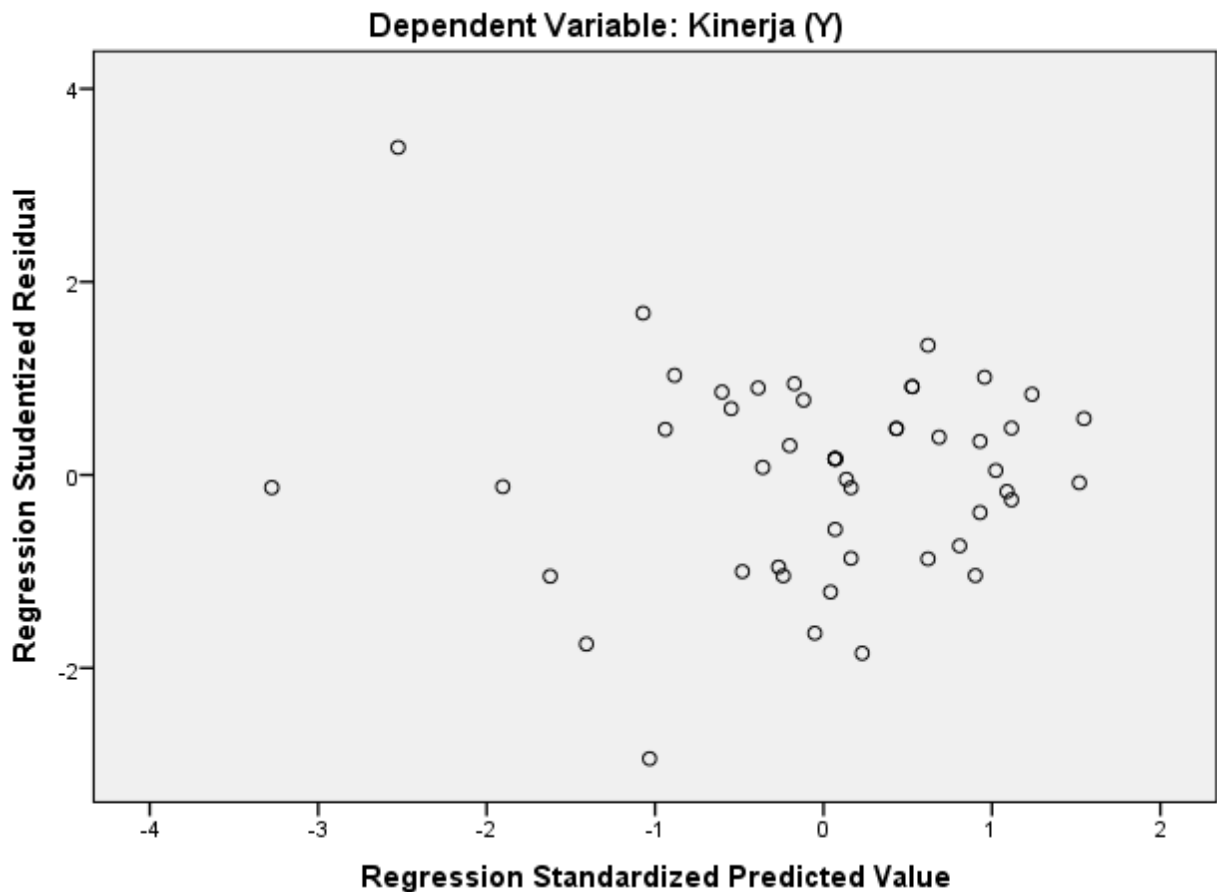
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.446	1.654		1.479	.146
	Self Efficacy (X1)	.529	.087	.547	6.082	.000
	Locus of Control (X2)	.410	.084	.439	4.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

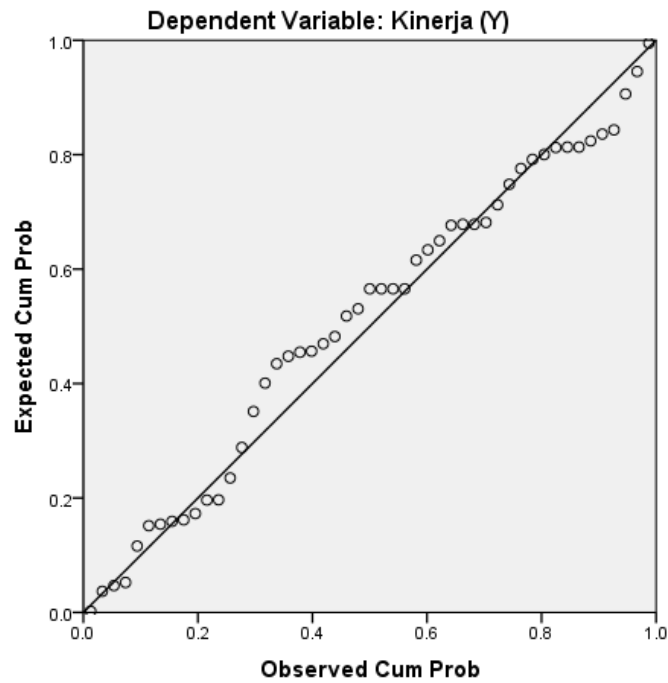
Uji Asumsi Klasik Chart

Histogram

Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



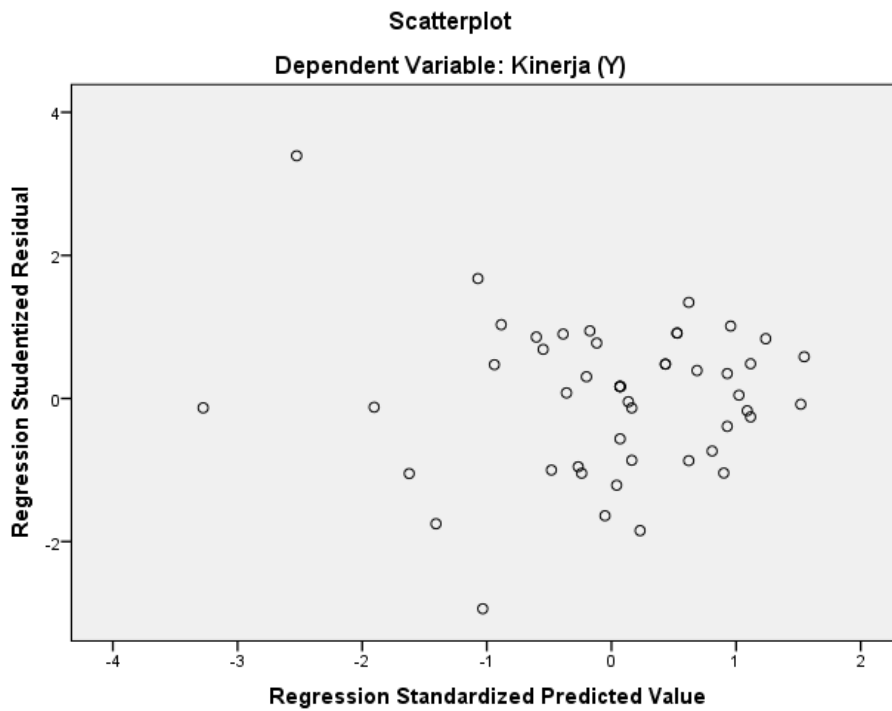
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.446	1.654		1.479	.146		
	Self Efficacy (X1)	.529	.087	.547	6.082	.000	.235	4.259
	Locus of Control (X2)	.410	.084	.439	4.874	.000	.235	4.259

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heterokedastisitas



Uji-T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.446	1.654	1.479	.146
	Self Efficacy (X1)	.529	.087	.547	.000
	Locus of Control (X2)	.410	.084	.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji-F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.309	2	458.154	239.775	.000 ^b
	Residual	87.895	46	1.911		
	Total	1004.204	48			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Self Efficacy (X1)

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.909	1.382

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (X2), Self Efficacy (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	10.21453
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	7.17318	5.89343
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	5.20763	4.78529
5	0.72869	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	4.50079	4.29681
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	4.14370	4.02470
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	3.92963	3.85198
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	3.78739	3.68615
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	3.64577	3.61048
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	3.57940	3.55181
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	3.52715	3.50499
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.48496	3.46678
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.45019	3.43500
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.42103	3.40816
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.39624	3.38518
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.37490	3.36531
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.35634	3.34793
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.34005	3.33262
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.32563	3.31903
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.31279	3.30688
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136		
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876		
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734		
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694		
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744		
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871		
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068		
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326		
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639		
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000		
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404		
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848		
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328		
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839		
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381		
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948		
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541		
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156		
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791		
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446		

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda 2018/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 12/1/2022

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
NPM : 1805160456
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : Judul-1
1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan?
 2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
 3. Apakah motivasi dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan?
- Judul-2
1. Apakah sistem rekrutment berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja karyawan?
 2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
 3. Manakah yang berpengaruh dominan antara sistem rekrutmen atau kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- Judul-3
1. Apakah Work Overload berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
 2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
 3. Apakah Work Overload menyebabkan Stress Kerja Terhadap Karyawan?
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Sistem Rekrutment Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Work Overload Terhadap Stress Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Shafa Dhea Aziziyah)

kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN


Nomor Agenda: 2018/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/1/2022

Nama Mahasiswa : Shafa Dhea Aziziyah
NPM : 1805160456
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 12/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec ^{2011/2022}

Judul Disetujui**)

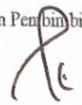
Pengaruh Self Efficacy dan Locus of
Control Terhadap Kinerja ^{Pegawai} ~~Karyawan~~
Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli
Serdang.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Eri Yanti Nst, SE., M.Ec)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload/diambil tangkapan ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

SU
Berpercaya
Berprestasi

Nomor
Lampiran
Perihal

: 785 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022

Medan, 27 Sya'ban 1443 H
30 Maret 2022 M

: IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kesehatan Kab. Deli Serdang
Jln. Karya Asih No.4, Petapahan Kec. Lubuk Pakam
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
Npm : 1805160456
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 785 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 30 Maret 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
N P M : 1805160456
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **30 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 27 Sya'ban 1443 H
 30 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 14 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
berangkan bahwa :

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
N.P.M. : 1805160456
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12 Mei 20014
Alamat Rumah : Jalan Sidomulyo Pasar.IX Tembung
JudulProposal : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

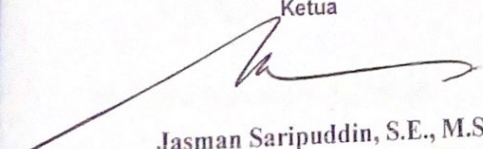
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Sesuai dengan alur cerita yang pas, perubahan kata-kata
Bab II	Penambahan Referensi, perubahan berbentuk oval
Bab III	Tahun tabel
Lainnya	Merapikan Daftar Pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

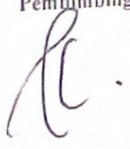
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Hazmanan Khair, PhD.



PENGESAHAN PROPOSAL

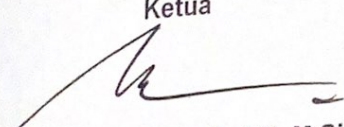
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Selasa, 14 Juni 2022 menerangkan bahwa:

Nama	: Shafa Dhea Aziziyah
N.P.M.	: 1805160456
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 12 Mei 2001
Alamat Rumah	: Jalan Sidomulyo Pasar.IX Tembung
JudulProposal	:Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

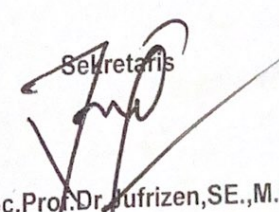
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

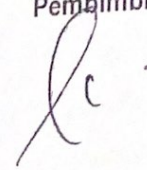

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

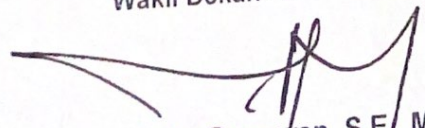
Pemanding

Pembimbing


Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec


Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KESEHATAN

Jalan Karya Asih No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos - 201514
Telepon (061) 7951849 Faks. (061) 7951849

E-mail : dinkes@deliserdangkab.go.id Website : <https://dinkes.deliserdangkab.go.id>
Lubuk Pakam, 8 April 2022

Nomor
lampiran
Perihal

: 3039 /440/DS/TV/2022

: -
: Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan Nomor: 785/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 30 Maret 2022 perihal "Izin Riset Pendahuluan."

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pihak kami tidak menaruh keberatan dan mengizinkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan untuk melaksanakan Kegiatan Riset Pendahuluan di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, yaitu:

Nama : Shafa Dhea Aziziyah

NIM : 1805160456

Judul : "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang."

Perlu kami tambahkan, setelah selesai melaksanakan kegiatan tersebut, agar menyampaikan Laporan Kegiatan yang telah dilaksanakan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi.



Tembusan

1. Kantor Dinas Kesehatan Kab. Deli Serdang



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Shafa Dhea Aziziyah
 NPM : 1805160456
 Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, SE, M.Ec
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang dibuat dengan pola piramida terbalik dimulai dari fenomena SDM, kinerja dan X_1, X_2 serta masalah yang diangkat	15/05/2022	[Signature]
Bab 2	- Daftar pustaka di atas tahun 2012 - Tambahkan referensi untuk variabel kinerja	20/05/2022	[Signature]
Bab 3	- Buatkan tabel untuk definisi operasional serta pengertian dan indikator variabel.	30/05/2022	[Signature]
Daftar Pustaka	Sesuai dengan mandely style.	01/06/2022	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Tambahkan uji hipotesis pada bab 3.	01/06/2022	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal.	6/6-2022	[Signature]

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

[Signature]

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 6 Juni 2022
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

[Signature]

Eri Yanti Nst, SE, M.Ec



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/NU/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

: 2135/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022

Medan, 26 Dzulhijjah 1443 H
 25 Juli 2022 M

Nomor
 Lamp.
 Hal

: -
 : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Dinas Kesehatan Kab. Deli Serdang
 Di
 Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

- Nama : **Shafa Dhea Aziziyah**
- N P M : **1805160456**
- Semester : **VIII (Delapan)**
- Jurusan : **Manajemen**
- Judul Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KESEHATAN

Jalan Karya Asih No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos - 201514
Telepon (061) 7951849 Faks. (061) 7951849

E-mail : dinkes@deliserdangkab.go.id Website :
<https://dinkes.deliserdangkab.go.id>

Lubuk Pakam, 09 Agustus 2022

Nomor
Lampiran
Perihal

: 5004 /440/DS/VIII/2022

:-

: Surat Selesai Penelitian

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-

Medan

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan Nomor: 2135/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 25 Juli 2022 perihal "Surat Selesai Penelitian."

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pihak kami memberitahukan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, yaitu:

Nama : Shafa Dhea Aziziyah

NIM : 1805160456

Judul : "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang."

Perlu kami tambahkan, setelah selesai melaksanakan kegiatan tersebut, agar menyampaikan Laporan Kegiatan yang telah dilaksanakan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi.



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang
3. Peringgal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Shafa Dhea Aziziyah
NPM : 1805160456
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 12 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : Ketiga (3)
Bersaudara : Empat (4) Bersaudara
Alamat : Jalan Sidomulio Dusun V Tembung
Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
No.Telephone/WA : 0812-6903-5596
Email : aziziyahdshafa@gmail.com

II. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sumarno.S
Nama Ibu : Sahriah Nasution
Pekerjaan Ayah : TNI-AD
Pekerjaan Ibu : Pedagang
Alamat : Jalan Sidomulio Dusun V Tembung
Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
No Telephone/WA : 0821-8094-4484

III. Data Pendidikan Formal

1. SD Swasta Budisatrya Medan (2006-2012)
2. SMP Negeri 12 Medan (2012-2015)
3. SMA Negeri 11 Medan (2015-2018)
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018-2022)

Medan, 08 Agustus 2022

Penulis

(Shafa Dhea Aziziyah)