



## Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga

Lifera Elok Melati<sup>1</sup>, Alfato Yusnar Kharismasyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto

lifera.elok@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: September 6<sup>th</sup> 2022

Accepted: December 12<sup>th</sup> 2022

Published: January 16<sup>th</sup> 2023

#### Keywords:

*Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus of Control dan Self Efficacy, Kinerja Pegawai*

### ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sejumlah 90 responden pada pegawai dinas pendidikan Kabupaten Purbalingga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji kecocokan model dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting bagi manusia, sebab pendidikan dapat meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan bagi manusia. Pendidikan adalah metode untuk mengembangkan keterampilan perilaku dan sikap yang diterapkan individu dalam masyarakat (Darman, 2017). Proses sosial seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang dipimpin sehingga dia dapat mencapai keterampilan sosial dan mengembangkan kepribadiannya. Pendidikan juga merupakan cara untuk mewujudkan manusia yang tidak hanya dengan IQ tinggi, kemampuan berpikir ilmiah dan filosofis yang kuat akan tetapi juga dapat mengembangkan spiritualnya. Hal inilah yang dapat melatarbelakangi lahirnya generasi emas di Indonesia. Maka dari itu, saat inilah yang sangat tepat bagi dunia pendidikan untuk memberikan peran dalam membangun generasi emas di Indonesia. Sehingga dapat menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas (Darman, 2017).

Sesuai dengan Bab III Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga nomor 13 tahun 2010, tentang suatu organisasi dan tata kerja kantor wilayah Purbalingga, Dinas Pendidikan merupakan badan pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas untuk melaksanakan tugas di bidang pendidikan, yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama Dinas Pendidikan adalah menjalankan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pendidikan sesuai dengan kebijakan yang dirumuskan oleh Bupati ([dindikbud.purbalinggakab, 2017](#)).

Sebagai kelangsungan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga, kinerja pegawai sangat penting untuk tercapainya tujuan visi dan misinya, sebab jika kinerja pegawai tidak baik, maka dipastikan dinas tidak akan mampu bersaing dengan dinas lain. Namun, jika kinerja pegawainya baik diharapkan dapat bersaing dengan dinas lain. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan bisa mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sembiring, 2020).

Menurut Sinambela, (2019) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada beberapa faktor penyebab dari sumber daya manusia mempunyai suatu kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) dalam Pratama (2020) Kompensasi adalah semua penghasilan yang diterima oleh pegawai baik langsung maupun tidak langsung berupa uang ataupun barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi/instansi.

Peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi, dimana pegawai Dinas Pendidikan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, karena sistem pemberian kompensasinya masih menganut sistem kompensasi tradisional yaitu pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat dan senioritas, sehingga sistem kompensasi ini dirasakan kurang adil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Siregar (2019), Sulaeman et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Arismunandar dan Khair (2020) kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Robbins (2001) dalam Siregar (2019) Motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan segala upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pra survei, peneliti menemukan adanya fenomena terkait motivasi kerja yaitu masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan suatu tugas dengan baik, maka hasil kerjanya tidak seperti yang diinginkan. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siregar (2019), Pratama (2020), Fachreza (2018) dan Supriyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya pendapat dari Adha (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *locus of control*. Menurut Narendra (2018) *locus of control* merupakan keberhasilan seseorang yang berasal dari faktor individu (internal)/ diri sendiri atau faktor luar individu (eksternal). *Locus of control* adalah kepribadian yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian diri baik secara internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil pra survei, fenomena terkait dengan *locus of control*, dimana pegawai cenderung kurang mampu untuk mengatasi

penurunan kinerjanya. Hal ini disebabkan karena masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang kurang tepat karena bukan ahli bidangnya, pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya *locus of control* pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Narendra (2018), Istiono (2020) dan Sulistyowati (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Indriasari (2019) *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Menurut Lunenburg (2011) dalam Ary (2019) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra survei, peneliti menemukan adanya fenomena terkait *self- efficacy* yaitu mengenai kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri pegawai atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut informasi dari beberapa pegawai Dinas Pendidikan mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan namun hasilnya kurang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary (2019), Putra (2021), Istiono (2020) dan Widyawati (2018) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Permata Sari (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Telaah Literatur**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2015) dalam Arismunandar (2020) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016) kinerja karyawan merupakan aktivitas karyawan dengan dipengaruhi beberapa hal seperti kemampuan, dukungan, motivasi, kondisi pekerjaan dan hubungannya dengan karyawan lain. Menurut Robbins (2006:260) dalam Widyawati (2018) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja.

### **Kompensasi**

Menurut penelitian Linda Suprihatin (2019:5) dalam Pratama (2020) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasa - jasanya. Sedangkan menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sinambela, (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai kontribusi jasa para pegawai terhadap instansi. Menurut (Husein Umar, 2007) dalam Siregar (2019), indikator kompensasi karyawan yaitu: Gaji, Insentif, Bonus, dan Asuransi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi adalah hasil dari serangkaian proses internal atau eksternal dalam diri individu yang menghasilkan sikap antusias dalam melakukan suatu kegiatan. Menurut Robbins (2016:127) motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuannya. Menurut (Handoko, 2010:225) dalam Fachreza (2018) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang atau

individu yang mendorongnya untuk memenuhi keinginan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun indikator dalam motivasi menurut Sunyoto (2012:13) dalam Sembiring (2020) adalah sebagai berikut: Keberhasilan dalam bekerja, Prestasi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Pengakuan dan Promosi.

### *Locus of Control*

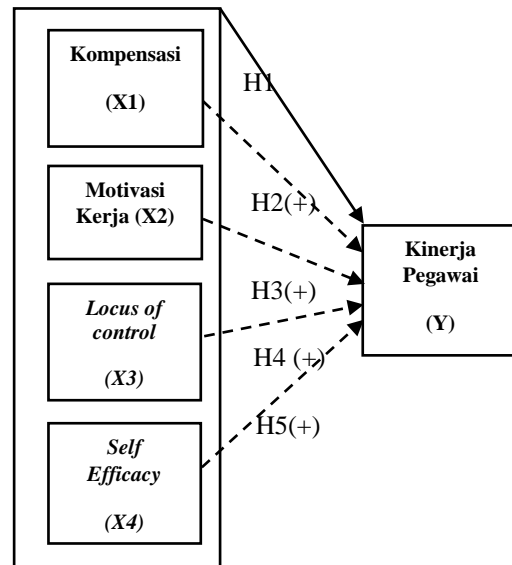
Menurut Schemerhorn (2014) dalam Abid Muhtarom dkk (2021) *Locus of control* ialah kepercayaan diri individu akan sesuatu hal yang berlangsung atau terjadi sepenuhnya berada pada kendali dirinya. Kepercayaan bahwa semua hal yang terjadi ada pada kendali diri individu masing - masing (*Internal Locus of Control*), dan cara pandang semua hal yang dialami baik maupun buruk karena diluar kendali dirinya atau dikarenakan faktor luar misalnya takdir, kesempatan dan peluang yang ada (*External locus of control*). *Locus of control* menurut Rotter dalam Indriasari (2019) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) dalam (Setyowati, 2017) *Locus of control* mempunyai beberapa indikator, yaitu *Locus of control internal* yang terdiri dari Kemampuan, Minat, dan Usaha; serta *Locus of control external* yang terdiri dari Nasib, Sosial ekonomi, dan Pengaruh orang lain.

### *Self Efficac*

Menurut Setiadi (2020) *self-efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Rizky (2015) dalam Lelys (2018) mendefinisikan efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kecakapan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun. Menurut Lunenberg (2011:36) dalam Stevani (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*), yang menjadi tolak ukur: tugas yang menantang, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung.
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*), yang menjadi tolak ukur: kesuksesan rekan kerja, kesuksesan perusahaan.
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) yang menjadi tolak ukur: hubungan atasan dengan pegawai, peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*) yang menjadi tolak ukur: keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan, keinginan sukses mencapai tujuan

## Hipotesis Penelitian



- H<sub>1</sub>:** Kompensasi, motivasi kerja, *locus of control*, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>2</sub>:** Kompensasi berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>3</sub>:** Motivasi kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>4</sub>:** *Locus of control* berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>5</sub>:** *Self efficacy* berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga, dengan total keseluruhan pegawai PNS di Dinas Pendidikan sebanyak 90 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan pendekatan *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Dari nilai output SPSS uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,1745.

### Hasil Uji Reliabilitas

Dari nilai output SPSS uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan *Self Efficacy* dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan nilai output SPSS menunjukkan Kolmogrov-Smirnov Test didapatkan hasil Asymp.Sig sebesar 0,965 dan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan output SPSS menunjukkan nilai *tolerance* variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,136 dan nilai VIF sebesar 7,360, artinya tidak terjadi multikolinearitas, nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,127 dan nilai VIF sebesar 7,869, artinya tidak terjadi multikolinearitas, nilai *tolerance* variabel *Locus Of Control* (X3) sebesar 0,123 dan nilai VIF sebesar 8,097, artinya tidak terjadi multikolinearitas, nilai *tolerance* variabel *Self Efficacy* (X4) sebesar 0,127 dan nilai VIF sebesar 7,883, artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan nilai output SPSS Kompensasi diperoleh nilai sig 0,772 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, Motivasi kerja diperoleh nilai sig 0,802 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, *Locus of control* diperoleh nilai sig 0,147 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas *Self Efficacy* diperoleh nilai sig 0,060 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.209	.074		2.838	.006
1 Kompensasi	.242	.040	.275	6.058	.000
Motivasi Kerja	.233	.044	.250	5.318	.000
Locus of control	.208	.042	.239	5.012	.000
Self Efficacy	.275	.049	.263	5.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,209 + 0,242 X_1 + 0,233 X_2 + 0,208 X_3 + 0,275 X_4$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,209 menyatakan bahwa apabila kompensasi, motivasi kerja, *locus of control*, dan *self efficacy* bernilai nol maka kinerja pegawai sebesar 0,209 satuan.

$\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,242 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,233 menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,233 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* menunjukkan nilai positif sebesar 0,208 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,208 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_4$  = Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0.275 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.275 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda ditemukan hasil variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu variabel *self efficacy* dengan nilai Beta sebesar 0.275, kemudian diikuti variabel kompensasi dengan Beta sebesar 0.242, kemudian diikuti variabel motivasi kerja dengan Beta sebesar 0.233 dan kemudian variabel *locus of control* dengan Beta sebesar 0.208.

### Hasil Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinan (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,975. Hal ini berarti 97,5% variabel kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Purbalingga dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen yaitu, kompensasi, motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy*, sedangkan selisihnya sebesar 2,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.078	4	4.520	870.520	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.441	85	.005		
	Total	18.520	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel ANOVA diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $870.520 > 2,48$ ), artinya variabel kompensasi, motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.209	.074		2.838	.006
1 Kompensasi	.242	.040	.275	6.058	.000
Motivasi Kerja	.233	.044	.250	5.318	.000
Locus of control	.208	.042	.239	5.012	.000
Self Efficacy	.275	.049	.263	5.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Pada tabel 3 t hitung > t tabel sedangkan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu t hitung > t tabel (6,058 > 1,662) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan **diterima**.
- Pada tabel 3 t hitung > t tabel sedangkan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu t hitung > t tabel (5,318 > 1,662) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan **diterima**.
- Pada tabel 3 t hitung > t tabel sedangkan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu t hitung > t tabel (5,012 > 1,662) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “*locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan **diterima**.
- Pada tabel 3 t hitung > t tabel sedangkan signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu t hitung > t tabel (5,597 > 1,662) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua analisis uji t di peroleh hasil bahwa kompensasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Artinya bahwa kompensasi yang di berikan kepada pegawai dari dinas pendidikan sudah memadai dan sudah menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Serdamayanti (2018: 23) bahwa kompensasi adalah cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Semakin meningkatnya pemberian kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan dan menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai untuk membantu dinas



pendidikan Kabupaten Purbalingga dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Pratama (2020), Siregar (2019), Sulaeman et al. (2021), (Suprihatin, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga analisis uji t di peroleh hasil bahwa motivasi kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Artinya motivasi kerja di dinas pendidikan dapat memberikan dorongan atau semangat bagi para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sembiring, 2020) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil pengujian hipotesis tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, dimana teori tersebut dijelaskan menjadi dua faktor motivasi, yang pertama yaitu ada *hygiene factors* dimana faktor tersebut menyebutkan adanya gaji, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi dan lain sebagainya. Sedangkan yang kedua *motivation factors* dimana faktor tersebut menyebutkan adanya keberhasilan, pengakuan dan pekerjaan yang menantang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020), Muslimin (2020), Fachreza et al., (2018), (Faithya, 2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga analisis uji t di peroleh hasil bahwa *locus of control* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Artinya pegawai di dinas pendidikan Purbalingga mampu mengontrol dan mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sari, (2021) bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa – peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang di peroleh. Oleh karena itu, pegawai dinas pendidikan dituntut untuk dapat mengontrol dan mengendalikan dirinya dalam bekerja.

Adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian dari Narendra (2018), Istiono (2020), Sulistyowati (2017), Sari, (2021), Setyaningsih & Handayani, (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga analisis uji t di peroleh hasil bahwa *locus of control* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Artinya *self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai dinas pendidikan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan atas kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (1987) teori *Self-Efficacy* juga dikenal teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu

untuk melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary (2019), Putra (2021), Istiono (2020) dan Widyawati (2018) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Penutup dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendidikan Purbalingga
  - a. Kompensasi dalam hal ini, pimpinan dinas pendidikan sebaiknya dapat memberikan bonus tambahan, intensif tambahan serta lebih memperhatikan lagi asuransi kesehatan para pegawainya agar mudah digunakan.
  - b. Motivasi kerja dalam hal ini, pimpinan dinas pendidikan seharusnya dapat memberikan pujian, penghargaan, dan pengakuan kerja kepada pegawainya agar lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pegawai juga seharusnya mampu menyelesaikan tugasnya sendiri karena itu sudah menjadi tanggungjawabnya masing - masing dalam menjalankan tugas.
  - c. *Locus of control* dalam hal tersebut, seharusnya pegawai memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap diri sendiri, bahwa apa yang kita lakukan berasal dari usaha sendiri bukan pengaruh dari orang lain.
  - d. *Self efficacy* dalam hal ini, seharusnya pegawai dapat bekerja lebih giat lagi dan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya agar dapat memberikan kesuksesan untuk dinas pendidikan. Selain itu pimpinan dinas pendidikan seharusnya dapat memberikan solusi kepada pegawainya ketika mendapatkan masalah dalam bekerja, agar dalam menjalankan tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya dapat mempeluas variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: kepuasan kerja, lingkungan kerja dll. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan objek penelitiannya tidak hanya di dinas pendidikan saja, akan tetapi dapat memperluas cakupan ke perusahaan baik barang maupun jasa.

## Referensi

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. 106(12), 16–21.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan Generasi Emas Indonesia Tahun 2045 Melalui Pendidikan Berkualitas. *Edik Informatika*, 3(2), 73–87.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Istiono, D. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 1, 1–14.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh *Locus of Control* dan *Komitmen Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Kepuasan Kerja* di *RSU Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12.
- Setyowati Subroto. (2017). Analisis Pengaruh. *Locus Of Control* Dan *Stress Kerja* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 8, 35–44.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81.
- Stevani Sebayang, S.Kom, MM.1, Dr. Jafar Sembiring, M. E. M. . (2017). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
- Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga". (2017). Diakses pada 9 Oktober 2021, dari <https://dindikbud.purbalinggakab.go.id/tupoksi/>

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. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>