



Pengaruh Kompensasi, *Locus of Control* dan *C* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Aminar Sutra Dewi^{1*}, Muhammad Andika²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

E-mail: aminarsd@gmail.com¹, dikaam051298@gmail.com²

*Korespondensi penulis: aminarsd@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of compensation, locus of control, and self efficacy on employee performance. The sampling technique used in this study was total sampling. The research sample was employees of the Manpower and Transmigration Office of West Sumatra Province. Where the number of employees at the Manpower and Transmigration Office was 40 people and all samples were sampled in this study. Data collection was carried out using the documentation method and literature study. The data analysis technique used is the Classical Assumption Test and Hypothesis Test using multiple linear regression using SPSS 26. The results showed that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) Locus of control has a positive and significant effect on employee performance. (3) Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Locus of control, Self efficacy, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, locus of control, dan self-eficacy terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dimana jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 40 orang dan seluruh sampel dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dan studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Locus of control, Efikasi diri, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini pernah di berlakukannya otonomi Daerah, faktor sumber daya manusia amat penting, artinya prinsip manajemen lembaga Pemerintahan Provinsi yang profesional, rating dan diisi pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi yaitu kebutuhan yang amat mendesak, karena tingkatan dan fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai komponen perlengkapan negara punya peran yang lumayan besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun non fisik (Akmalia, 2020).

Hal ini mendasari satu bukti bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber utama perekonomian Negara, sehingga tujuan dari pembangunan nasional dapat terwujud yaitu masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sangat ditentukan dari pelaksanaan tugas yang diberikan pada Pegawai Negeri Sipil. Dengan

begitu kenaikan derajat Pegawai Negeri pada masa pembangunan atau era Otonomi Daerah sekarang ini sangat diperlukan secara berkelanjutan, dan diharapkan dalam peningkatan derajat tersebut dapat diperoleh Pegawai Negeri yang benar-benar mampu memahami tugas pokok dan fungsi yang pada akhirnya dapat mempelancar dan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor tercapainya tujuan tersebut dengan meningkat kinerja pegawai. Pegawai dengan kinerja rendah akan berdampak pada pengurangan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena pegawai sebagai penggerak bagi instansi. Kinerja menjadi tujuan akhir pada setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan sebagai hasil dan dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Akmalia, 2020). Demikian juga kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu karyawan. Karena itulah sangat tidak mengherankan jika kinerja didefinisikan secara beragam

Menurut Jaka et al. (2013) Kinerja pegawai membentuk hasil atau prestasi kerja pegawai yang di ukur dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang bagus merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan membantu terlaksana tujuan organisasi. Peningkatan kinerja dapat terlaksanakan dengan baik manakala pegawai di Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai kinerja yang bagus.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawai serta pengarahan dalam mengendalikan diri dengan membangun keyakinan atas kemampuan yang bagus sehingga para pegawai semangat untuk berkerja lebih giat agar kinerja yang dicapai juga bagus. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi. Sementara pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat masih belum mempunyai kesadaran dan kerelaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial, seperti pegawai merasa keberatan dengan banyaknya kerja yang menjadi beban seorang pegawai. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga tujuan dari pencapaian organisasi

bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Banyak terjadi permasalahan antar tenaga kerja dengan tempat kerja, sesama rekan kerja, maupun atasan, yang mana mengakibatkan masih banyak terjadi beberapa kasus dalam ketenagakerjaan. Hal ini berarti masih ada kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk menjaga keharmonisan hubungan industri, dengan demikian masih kurang terealisasi berdasarkan target yang telah ditentukan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan meningkat dan menurunnya suatu kinerja pegawai. Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk menambah kinerja pegawai, diantaranya kompensasi, *locus of control*, dan *self Efficacy*.

Kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan pegawai dan perusahaan, dengan pemberian kompensasi perusahaan memperoleh imbalan kinerja yang lebih optimal sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan komponen yang sangat menentukan kepuasan kerja sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan (Pandari, 2021). Kompensasi yang diberikan perusahaan secara baik akan membuat pegawai merasa hidupnya terjamin dan senang yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Astari dkk, 2022).

Hasil penelitian Dwijayanti dkk (2022) dan Asniwati (2022), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan jumlah kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Lifa dkk (2020), menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berapapun jumlah kompensasi yang diterima pegawai tidak akan menjadi tolak ukur besarnya kontribusi pegawai kepada perusahaan.

Locus of control (lokus kendali) dalam pengertiannya memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya. *Locus of control* (lokus kendali) menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Sementara individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal yaitu rasa tanggung jawab yang dimilikinya akan lebih besar dari setiap permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan individu dengan *locus of control external* mereka lebih dominan mengendalikan konsep “*let it flow*” dimana semua itu didasari atas takdir, kemujuran, dan bantuan dari orang lain. Oleh

karenanya nilai dalam internal dan eksternal yang ada dalam variabel tersebut menjadi tolak ukur penentu karakter individu. Secara khusus locus of control (lokus kendali) menunjukkan dimana seseorang cenderung meletakkan pengendalian dirinya secara internal (melakukan sesuatu didasari atas kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan).

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

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. *Self efficacy* (efikasi diri) menurut Lutfhan (2014) merupakan bentuk keyakinan diri atas dasar kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam memotivasi sumber daya kognitif agar mencapai target tugas yang diberikan oleh perusahaan. Adapun salah satu aspeknya yaitu didalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri dimana *self efficacy* menjadi faktor penyebab seseorang untuk membentuk percaya dirinya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi target kinerjanya, terlebih sebagai bentuk antisipasi atas segala kendala yang bisa terjadi kapan saja. Efikasi diri memberikan nilai kehidupan agar individu lebih matang dalam menentukan kemampuannya, dan menjadikan sebuah tantangan atas kesulitan mencapai cita-citanya dalam bekerja. Jadi permasalahan apapun yang terjadi dalam bekerja, tidak mencoba untuk lepas dari tanggung jawab.

Sehingga dari *self efficacy* (efikasi diri) diatas kaitannya dengan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi provinsi Sumatera Barat, bahwa nilai-nilai dalam *self efficacy* (efikasi diri) harus ditanamkan. Melalui *self efficacy* (efikasi diri) akan menumbuhkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Karena akan menampilkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi para pegawai agar menumbuhkan karakter percaya dirinya untuk menjadikan sebuah tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Akmalia, (2020) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ervina et al., (2023) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai. Hal ini berarti bahwa kompensasi secara langsung dan signifikan positif berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Dan meningkatnya Kompensasi akan meningkatkan nilai motivasi pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marisanda et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok, karena setiap peningkatan nilai variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yusuf et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y) di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, dengan total pengaruh sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kompensasi (X) seperti faktor budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, good governance dan sebagainya. Semakin baik Kompensasi, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat ditarik sebuah hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

H1: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Locus of control (lokus kendali) merupakan konsep yang mengimplementasikan pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Berdasarkan teori *locus of control* (lokus kendali) memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmalia, (2020) menyatakan bahwa Locus of control (lokus kendali) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah

Mandiri Wilayah Bogor, hal ini berarti semakin tinggi nilai locus of control maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nazura, (2020) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control dilakukan agar kinerja karyawan yang sedang berlangsung terlaksanakan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dan yang terakhir Rekapitulasi tanggapan tentang kinerja karyawan juga berkategori sangat baik, dikatakan baik karena kinerja karyawan dalam perusahaan sudah diharapkan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu tersebut maka dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

H2: Diduga *locus of control* (lokus kendali) berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Self efficacy (efikasi diri) memberikan teori pada pembentukan karakter seseorang melalui kepercayaan terhadap kemampuan atau bakat yang dimilikinya dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Individu yang percaya diri akan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Individu yang memiliki *self efficacy* (efikasi diri) tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* (efikasi diri) tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi (Nazura, 2020). Nazura, (2020) dalam penelitiannya menyatakakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sangat baik. Hal ini dikarenakan adanya *self efficacy* yang baik dari perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dari perusahaan tersebut. Selanjutnya penelitian Sari & Yeki, (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki nilai signifikan sebesar 0.305 dapat dilihat bahwa nilai sig lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan teori dari penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini diunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dengan sampel berjumlah 40 orang pegawai, sampel dipilih dengan menggunakan teknik *total sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (Kinerja (Y), variabel independen (Kompensasi X1), (*Locus Of Control* X2), (*Locus Of Control* X3).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Kinerja (Y)	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kuantitas Kerja 1. Kualitas kerja. 2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja 3. Kehadiran Pegawai. 4. Kemampuan.	Yuniarti et al., (2021)
2.	Kompensasi (X1)	Seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah Atau Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Sulaeman et al., (2021)
4.	<i>Locus Of Control</i> (X2)	locus of control (lokus kendali) merupakan skala pengukuran seseorang sejauh mana percaya bahwa suatu hal yang	1. External locus of control Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib,	Akmalia, (2020)

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
		terjadi berada dalam kendali dirinya.	<p>keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Internal locus of control</p> <p>Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 lain 	
5.	<i>Self Efficacy</i> (X3)	Adalah bentuk keyakinan atas kemampuan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besaran (magnitude). Dari keyakinan-sendiri <i>self efficacy</i> (efikasi diri) berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. 2. Kekuatan (strength). 	(Diawati, et al., 2019)

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
		menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut.	Dari keyakinan-sendiri <i>self efficacy</i> (efikasi diri) berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan (judgment) yang akan dilakukan.	

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama yaitu, statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang bertujuan untuk menggambarkan atau menyajikan data. Kedua analisis model regresi linear berganda. Dalam analisis ini digunakan uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabelitas. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Langkah terakhir yaitu uji hipotesis.

Persamaan regresi berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; α = Konstanta dari persamaan regresi; β_1 = Koefisien regresi dari variable Kompensasi (X_1); β_2 = Koefisien regresi dari variable *Locus Of Control* (X_2); β_3 = Koefisien regresi dari variabel *Self Efficacy* (X_3); X_1 = Kompensasi ; X_2 = *Locus Of Control*; X_3 = *Self Efficacy*; e = Error.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	24	60%
2	Perempuan	16	40%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20 – 30	10	25%
2	31 – 40	15	38%
3	41 – 50	12	30%
4	>50	3	7%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA/SLTA	5	12%
2	DIII / Sarjana Muda	6	15%
3	Strata I (S1)	17	43%
4	Strata II (S2)	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 1 tahun	5	12%
2	> 1 tahun	9	23%
3	2 – 3 tahun	15	37%
4	> 4 tahun	11	28%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0.562	0,300	Valid
X1.2	0.474	0,300	Valid
X1.3	0.346	0,300	Valid
X1.4	0.596	0,300	Valid
X1.5	0.423	0,300	Valid
X1.6	0.364	0,300	Valid
X1.7	0.541	0,300	Valid
X1.8	0.664	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 7. Uji Validitas *Locus Of Control* (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0.621	0,300	Valid
X2.2	0.385	0,300	Valid
X2.3	0.343	0,300	Valid
X2.4	0.600	0,300	Valid
X2.5	0.370	0,300	Valid
X2.6	0.778	0,300	Valid
X2.7	0.747	0,300	Valid
X2.8	0.680	0,300	Valid
X2.9	0.674	0,300	Valid
X2.10	0.667	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 8. Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X3.1	0.342	0,300	Valid
X3.2	0.343	0,300	Valid
X3.3	0.345	0,300	Valid
X3.4	0.343	0,300	Valid
X3.5	0.385	0,300	Valid
X3.6	0.378	0,300	Valid
X3.7	0.337	0,300	Valid
X3.8	0.319	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0.436	0,300	Valid
Y2	0.547	0,300	Valid
Y3	0.455	0,300	Valid
Y4	0.538	0,300	Valid
Y5	0.403	0,300	Valid
Y6	0.360	0,300	Valid
Y7	0.466	0,300	Valid
Y8	0.449	0,300	Valid
Y9	0.412	0,300	Valid
Y10	0.373	0,300	Valid
Y11	0.363	0,300	Valid
Y12	0.403	0,300	Valid
Y13	0.411	0,300	Valid
Y14	0.323	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kompensasi (X1)	0.737	0,600	Reliable
2	Locus Of Control (X2)	0.751	0,600	Reliable
3	Self Efficacy (X3)	0.679	0,600	Reliable
4	Kinerja (Y)	0.718	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Uji Normalitas

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92009513
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.061
	Negative	-.083
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Kompensasi	2.349	0.426	Bebas gejala multikolinearitas
2	Locus Of Control	2.346	0.426	Bebas gejala multikolinearitas
3	Self Efficacy	1.314	0.761	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Uji Heterokedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi	0.173	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Locus Of Control	0.383	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Self Efficacy	0.894	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	20.239	5.331	0.001
Kompensasi	0.287	0.138	0.046
<i>Locus Of Control</i>	0.268	0.117	0.028
<i>Self Efficacy</i>	0.502	0.181	0.009

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Uji Hipotesis

Tabel 15. Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Kompensasi (X1)	0.287	0.144	2.071	2.021	0.046	H1 diterima
2	<i>Locus Of Control</i> (X2)	0.268	0.085	2.289	2.021	0.028	H2 diterima
3	<i>Self Efficacy</i> (X3)	0.502	0.127	2.771	2.021	0.009	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,071 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.046 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marisanda et al., (2023), Dewi & Sanur, (2021), dan Ervina et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin meningkat nilai kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Semakin

cukup kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa lebih baik dengan meningkatkan kompensasi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Kompensasi merupakan umpan balik atau balas jasa dan perasaan aman yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna mengujutkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan juga mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Ervina et al., (2023) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah ada kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Sinambela, LJ, (2018) Kompensasi adalah total penghargaan sebagai imbalan bagi kontribusi jasa pegawai kepada perusahaannya. kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial merupakan kompensasi langsung yang diterima pekerja meliputi upah, tunjangan dan insentif sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk penghargaan atau apresiasi perusahaan terhadap pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,289 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.028 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maitri, (2023) dan Adriati & Damayanti, (2023) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi internal *locus of control* yang dimiliki seseorang maka dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sikap individu yang termanifestasi dengan usaha aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan maka akan menghasilkan individu yang cenderung gigih, berpikir optimis, percaya diri, yakin, berusaha keras, penuh kekuatan, berprestasi, efektif serta menjadi pribadi yang tidak bergantung. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al., (2024) menyatakan *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, Hal ini disebabkan pegawai yang memiliki

Locus Of Control cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Locus of control berpengaruh terhadap kinerja memberikan penjelasan berdasarkan *locus of control* (lokus kendali) peningkatan kinerja pegawai didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan eksternal pada individu karyawan. Selain itu karyawan dengan *locus of control* (lokus kendali), ketika menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja akan lebih belajar mengendalikan dan mengontrol dirinya sehingga mempunyai upaya yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. pegawai juga jadi lebih inisiatif dalam mencari informasi sebagai bentuk perubahan terhadap dirinya melalui peningkatan kematangan karir dan ketrampilan bekerjanya yang menjadi lebih unggul.

Pendapat yang dikemukakan oleh Akmalia, (2020) bahwa *locus of control* (lokus kendali) seharusnya menjadi salah satu aspek kepribadian yang dimiliki individu. Gambaran bentuk pengendalian pegawai yang baik dalam menyikapi permasalahan bekerjanya, dapat diukur dengan melihat kondisi *locus of control* (lokus kendali) dimana menyatakan kecenderungan arah persepsi umum dari peristiwa yang menyertai pelaku tersebut. Pegawai yang mempunyai karakter *locus of control internal* akan berasumsi bahwa reward dan prestasi kerja yang diterima adalah hasil dari kerja kerasnya. Sehingga berorientasi pada pegawai untuk memegang kendali atas dirinya terhadap segala peristiwa.

3) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,771 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,009 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani, (2023) dan Solihah & Frendika, (2023) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti efikasi diri mempengaruhi kinerja pegawai. *Self efficacy* dikatakan sebagai faktor pembentuk karakter yang membedakan setiap individu, dalam hal ini menyebabkan perubahan perilaku atas kepercayaan dirinya terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan target tugasnya. Sehingga apabila perusahaan ingin menciptakan karyawan yang lebih berprestasi, harus memberikan motivasi pada pegawai agar rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang

dimiliki demi pekerjaan atau membagi waktu antara pekerjaan dengan kebutuhan individunya. Bentuk dukungan tersebut bisa menjadi sumber kekuatan bagi suatu perusahaan khususnya lembaga intermediasi. pegawai pun lebih berpotensi untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya dan menjadikan perusahaan lebih unggul.

Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan *self efficacy* (efikasi diri) dapat menjadi acuan agar pegawai mampu berfikir secara optimis dalam menyelesaikan perkerjaannya dan mengembangkan diri dengan maksimal di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Self efficacy* (efikasi diri) membentuk kepercayaan diri pada setiap individu yang tentunya bervariasi, dan menjadi kontributor penting dalam pencapaian suatu prestasi perusahaan. Pembentukan karakter personal yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai dan yang paling penting semakin tinggi pula tingkat kualitas kinerja karena dapat memicu pegawai lebih berkomitmen, optimis, serta gigih. Hal ini dikarenakan *self efficacy* (efikasi diri) yang tinggi memberikan perubahan persepsi pegawai tentang keyakinan dirinya. Sehingga menumbuhkan keyakinan bahwa sesulit apapun pekerjaan yang diberikan menjadi suatu tantangan dan pertahanan dalam memaksimalkan hasil kerjanya atas kemampuan dirinya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,071 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,046 < 0,05$). 2) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,289 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$). 3) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,771 > 2,021$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,009 < 0,05$).

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan data dan informasi mengenai penelitian ini. Terakhir terima kasih untuk semua teman-teman terkhusus teman tim dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriati, I. G. A. W., & Damayanti, I. G. A. R. (2023). Gaya hidup, work-life balance, internal locus of control terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di Kota Denpasar. Analisis Pengaruh Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Pada Perbankan Yang Terdaftar Di LQ-45 Periode 2015 - 2020, 13(1), 86–103.
- Akmalia, N. A. (2020). Pengaruh locus of control (lokus kendali), self efficacy (efikasi diri), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. *Business Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/perpus_pusat.pdf
- Anjani, A. D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di CV. Danagung D' Briquettess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.99>
- Dewi, A. S., & Sanur, T. (2021). Pengaruh kompensasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathita Titiannusantara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 177–184. <https://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83>
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Maitri, W. S. (2023). Gaya hidup, work-life balance, internal locus of control terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di Kota Denpasar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 857. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.962>
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset* (1)2. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/250>
- Nazura. (2020). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau. *Business Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/perpus_pusat.pdf
- Pandari, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(14), 164–188.

- Rizal, Muthalib, A. A., & Lisapaly, D. C. (2024). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192(2), 63–72.
- Sari, D. P., & Yeki, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, self efficacy, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/jemsi>
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 188–195. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., & Finthariasari, M. (2021). *Kinerja karyawan: Tinjauan teori dan praktis* (E. Jaelani, Ed.; Pertama). Widinabhakti Persada.
- Yusuf, I., Tahir, A., & Abdussamad, Z. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 3544–3561.