



Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Pembelajaran Dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa

Dahyka Baharuddin¹, Baso Amang², Masruhi Kamidin², Masdar Mas'ud²

¹Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar

²Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: dahyka.baharuddin@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Locus Of Control, Orientasi embelajaran dan Karakteristik Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy Pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Locus Of Control, orientasi pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Dan variabel orientasi pembelajaran adalah variabel yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap self efficacy pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa .

Kata Kunci : *Locus Of Control, Orientasi Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja dan Self Efficacy.*

ABSTRACT

The aim of the study was to determine and analyze the influence of Locus of Control, Learning Orientation and Characteristics of the Work Environment on Employee Self Efficacy in the Office of the Lariang Mamasa Watershed Management Office, West Sulawesi Province. This study uses data collection techniques through interviews, observation, documentation and distribution of questionnaires. The analysis used is descriptive quantitative analysis, multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that the variable Locus Of Control, learning orientation, and work environment characteristics partially had a positive and significant effect on employee self-efficacy at the Lariang Mamasa River Basin Management Office. And the learning orientation variable is the variable that has a more dominant effect on employee self-efficacy at the Lariang Mamasa Watershed Management Center.

Keywords: *Locus Of Control, Learning Orientation, Characteristics of the Work Environment and Self Efficacy.*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di pemerintahan harus selalu dikembangkan secara terus-menerus guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan pemerintahan. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan SDM atau pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Noe & Mondy, 1996). Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan. Tracy et al 2001; Cheng 2001 (Kustini, 2004) menyatakan bahwa mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja. Memasuki Era Kedaulatan digital makin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh sumber daya manusia yang terus bertambah dan semakin kompleks. Ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, menuntut kepekaan organisasi untuk merespon setiap perubahan yang akan terjadi sehingga mereka tetap eksis dalam menyikapi berbagai perubahan yang terjadi. Pelatihan didefinisikan sejauh mana, pengetahuan, keahlian, dan perilaku belajar dalam pelatihan diterapkan dalam pekerjaan (Noe, et al., 2000). Menurut Baldwin & Ford (1988) pelatihan didefinisikan sebagai penerapan pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan, diterapkan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama waktu tertentu. Dalam banyak penelitian ditemukan bahwa kesuksesan dalam proses pelatihan itu sendiri dipengaruhi oleh karakteristik peserta dan karakteristik lingkungan kerja.

Pengembangan ASN khususnya di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa Kab. Mamuju Prov. Sulawesi Barat merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi kepada instansi dan pemerintahannya dengan cara yang bertanggung jawab secara etika dan sosial. Namun harapan pemerintah untuk dapat memiliki ASN yang baik dan mempunyai prestasi kerja belumlah sepenuhnya terwujud. Seperti halnya ASN pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa, berbagai fenomena yang terjadi mengenai ASN. Berdasarkan survei awal penulis di Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa, sebagai berikut :

- Adanya penempatan pegawai dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya oleh karenanya diperlukan pelatihan sebagai langkah pengembangan karir selanjutnya.
- Pegawai baru sering tidak tahu pasti apa peran dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam instansi atau perusahaan manapun. Apabila pegawai telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka di masa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan , yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan pegawai untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar.

- Kebiasaan dari ASN yaitu selalu menganggap pelatihan itu sendiri sebagai prasyarat kenaikan jabatan fungsional dalam penyusunan laporan (dupak) atau formalitas dalam menunjang karir tanpa menerapkan ilmu pelatihan itu sendiri sebagaimana mestinya. Ada baiknya pelatihan tersebut disosialisasikan kepada seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut, agar ilmu dari pelatihan tersebut tersalurkan.
- Begitu pula fenomena adanya pegawai yang tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan karena kurangnya keyakinan individu dalam mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari.
- Serta adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai tidak maksimal dalam mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari.

Selain fenomena ASN tersebut di atas terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terhadap pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa sebagai berikut:

1. Tujuan dari orientasi pembelajaran yang ingin dicapai tidak sesuai karena adanya pegawai yang masih tidak paham tugas dan tanggungjawabnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai di kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai tidak terlaksana tepat waktu.
2. Standar kinerja tidak sesuai karena standar yang telah ditetapkan pimpinan maupun pegawai, tidak dilaksanakan oleh pegawai sebagaimana mestinya sehingga akan menyebabkan tidak tercapainya standar kinerja tersebut karena pegawai merasa tidak turut bertanggung jawab untuk mencapai program kerja tepat pada waktunya.
3. Kompetensi tidak sesuai karena banyaknya pegawai ditempatkan pada jabatan tertentu tidak sama dengan gelar akademik yang dimilikinya meskipun ada yg sesuai dengan gelar akademiknya tetapi dia tidak memiliki cukup kemampuan dibidangnya .
4. Peluang tidak ada karena sebagian dari mereka kurang mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat pelatihan atau BDLHK (Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan).
5. Serta pelatihan-pelatihan tersebut tidak serta merta melibatkan semua pegawai karna kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap beberapa pegawai pada tiap-tiap jabatan.

Menurut Tziner, et al, (2007) yang menjadi dasar tujuan pelatihan adalah membantu orang mengembangkan keahlian dan kemampuannya, ketika menerapkan ke pekerjaan, akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Definisi lain mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah perencanaan pengalaman belajar yang didesain untuk membawa perubahan pada pengetahuan, kemampuan, atau keahlian individu. Oleh karena itu pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan pegawai akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan. Pentingnya pelatihan untuk pengembangan individu tentunya memerlukan investasi yang tidak sedikit, dan hasil dari pelatihan sering tidak langsung terlihat, maka pihak organisasi dalam memberikan pelatihan harus secara terencana dan menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga hasil dari pelatihan tersebut dapat mengubah perilaku pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan sangat diperlukan untuk mengetahui keefektifan pelatihan itu sendiri pada pekerjaan. Locus of control adalah salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, yang pada dasarnya menunjukkan pada keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya. Demikian juga Locus of control pada peserta pelatihan dianggap mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer keterampilan yang baru mereka

pelajari (Noe & Schmitt dalam Craig, 1999). Menurut Rotter (1966) locus of control adalah merupakan derajat keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol event-event dalam kehidupannya (internal locus of control) atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol event-event dalam kehidupannya (external locus of control). Variabel lain self efficacy adalah orientasi tujuan. Orientasi tujuan baik tujuan pembelajaran maupun tujuan kinerja diprediksi mempengaruhi self efficacy. Individu yang mempunyai orientasi tujuan kinerja tidak memiliki kontrol terhadap kemampuannya dalam penyelesaian tugas tertentu, sehingga mereka tidak menggunakan pengetahuan dan keahliannya dalam penyelesaian tugas atau mereka mempunyai self efficacy rendah. Disisi lain individu yang mempunyai tujuan pembelajaran memandang kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat dikembangkan melalui penguasaan keahlian, pengetahuan dan situasi baru. Adanya keyakinan tersebut maka individu tersebut akan termotivasi dan cenderung mempunyai keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas atau dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai orientasi tujuan pembelajaran akan cenderung memiliki self efficacy tinggi. Menurut Noe et al, (2000) dalam banyak penelitian juga ditemukan bahwa, kesuksesan tahap-tahap dalam proses transfer pelatihan dipengaruhi faktor karakteristik lingkungan kerja (dukungan organisasi) seperti iklim untuk mentransfer, dukungan manager/atasan, dukungan teman kerja, dukungan teknologi, dan dapat mengelola keahliannya sendiri. Dukungan dari lingkungan kerjanya dapat memberikan keyakinan mereka, untuk dapat menyelesaikan tugas pelatihan secara baik. Dengan keyakinan yang dimiliki diharapkan mereka akan senantiasa dapat menerapkan pengetahuan dan keahlian barunya ke tempat pekerjaannya. Pengembangan pegawai melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi perusahaan sehingga setiap pegawai perusahaan dituntut untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diadakan secara kontinu diharapkan akan meningkatkan keterampilan mereka ke dalam pekerjaannya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (ada proses transfer). Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan yaitu adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian mengenai pengaruh "locus of control, orientasi tujuan pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja terhadap self efficacy di Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa".

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang disebut sebagai (explanatory research) dan penelitian deskriptif (deskriptif research). Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Selain itu penelitian explanatory research berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Data instrumen penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif sedangkan variabel penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) serta variabel terikat Self Efficacy (Y). Variabel-variabel tersebut kemudian akan dilakukan pengolahan data dan tentunya terlebih dahulu dilakukan uji-validitas dan reliabilitas data dalam menentukan layak tidaknya data tersebut diolah.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan kombinasi antara penelitian menerangkan (explanatory research) dan penelitian deskriptif (deskriptif research). Penelitian yang bersifat menerangkan adalah penelitian yang menyangkut pengujian hipotesis. Penelitian semacam ini, dalam deskripsinya juga mengandung uraian-uraian, tetapi fokusnya terletak pada analisis hubungan antara variabel.

Jenis data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang sifatnya tertulis maupun lisan dalam rangkaian kata-kata atau kalimat tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah hasil kuesioner untuk jawaban masing-masing variabel Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) dan Self Efficacy (Y) pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat, Kabupaten Mamuju.

Sumber data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang Locus of Control, Orientasi Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja dan Self Efficacy yang diperoleh secara langsung dari responden melalui tanggapan atas pernyataan kuisisioner yang dibagikan kepada pada pegawai Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa Provinsi Sulawesi Barat Kabupaten Mamuju.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian. Data sekunder yang dimaksud adalah data administrasi pegawai Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa Provinsi Sulawesi Barat Kabupaten Mamuju.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan metode sebagai berikut :

1) Observasi

Teknik observasi atau pengamatan langsung ini adalah dengan mengadakan pengamatan langsung kepada obyek penelitian di lapangan, sehingga dengan demikian akan menjamin tingkat validitas data yang diperoleh dalam penelitian.

2) Interview

Teknik interview ini adalah dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada obyek penelitian dalam hal ini adalah Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa, sehingga akan diperoleh data yang akan menjamin tingkat validitasnya.

3) Kuesioner atau angket

Teknik kuesioner ini adalah dengan mengadakan tanya jawab pada lembaran-lembaran kertas yang harus diisi oleh responden sesuai dengan variabel yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab semua pertanyaan yang diajukan.

4) Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini adalah teknik di mana peneliti mengumpulkan catatan-catatan yang dibutuhkan dalam penelitian dari pihak obyek penelitian langsung maupun dari pihak lain yang dapat menjamin keabsahan datanya, misalnya: Kantor

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa, serta pihak lain yang memiliki data-data resmi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Umar (2013:77), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:72): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.". Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa sebanyak 45 orang.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:73) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling. Hal ini merujuk pada pendapat Winarno Surakhmad (2001:106) bahwa apabila jumlah populasi dibawah 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya yaitu seluruh pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa yang berjumlah 45 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2002:144)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan variabel Locus of Control, Orientasi Pembelajaran, Karakteristik lingkungan kerja dengan Self Efficacy. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 31. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	-1,966			
X1	0,593	8,560	0,000	Signifikan
X2	0,568	10,785	0,000	Signifikan
X3	0,444	6,057	0,000	Signifikan
R	= 0,979			
Adjusted R Square	= 0,956			
F hitung	= 319,712			
F tabel	= 2,84			
Sign. F	= 0.00			
α	= 0.05			

Sumber: Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023.

Keterangan:

- Jumlah data (observasi) = 45

Dependent Variabel Y

Signifikan pada level 5 %, nilai t tabel pada level $\alpha = 5\% = 2,02$

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2), Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Self efficacy (Y). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = -1,966 + 0,593X_1 + 0,568X_2 + 0,444X_3 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2), Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $b_0 = -1,966$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2), Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka Self efficacy akan konstan sebesar 1,966 kali. Dalam arti kata Self efficacy tetap sebesar 1,966 kali.

2. $b_1 = 0,593$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Locus of Control maka Self efficacy akan meningkat sebesar 0,593 kali atau dengan kata lain setiap penurunan Self efficacy dibutuhkan variabel Locus of Control sebesar 0,593 dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

3. $b_2 = 0,568$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Orientasi Pembelajaran maka Self efficacy akan meningkat sebesar 0,568 kali atau dengan kata lain setiap penurunan Self efficacy dibutuhkan variabel Orientasi Pembelajaran sebesar 0,568 dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

4. $b_3 = 0,444$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Karakteristik Lingkungan Kerja maka Self efficacy akan meningkat sebesar 0,444 kali atau dengan kata lain setiap penurunan Self efficacy dibutuhkan penurunan variabel Karakteristik Lingkungan Kerja sebesar 0,444 dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji-F)

Hipotesis yang akan diuji ada empat dengan menggunakan multiple regresi. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel Locus of Control, Orientasi Pembelajaran dan Karakteristik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Self efficacy. Berikut ini hasil perhitungan F, t dan R^2 . Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F tabel dengan degree of freedom (df) 4.

Tabel 32. Pengujian Hipotesis Simultan
Hipotesis Nilai Status

	Hipotesis	Nilai	Status
1	Locus of Control (X1), Orientasi Pembelajaran (X2), Karakteristik Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Self efficacy (Y)	$F = 319,71$ $\text{Sig } F = 0,000$ $F_{\text{tabel}} = 2,84$	H_0 ditolak / H_a tidak ditolak

Sumber: Data telah diolah program SPSS 24, tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut untuk melihat pengaruh secara simultan dilakukan dengan Uji F yaitu pengujian secara serentak pengaruh variabel Locus of Control, Orientasi Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja terhadap variabel Self efficacy (Y). Pada pengujian ini besarnya Fhitung sebesar 319,71 Nilai ini lebih besar dari F tabel 2,84 sehingga ($319,71 > 2,84$), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan.

Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Berikut ini adalah table yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t table pada signifikansi 5% dua sisi :

Tabel 33. Pengujian Hipotesis Partial

	Hipotesis	Nilai	Status
1	Variabel <i>locus of control</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i>	t = 8,560 Sig t = 0,000 t _{tabel} = 2,02	Ho ditolak / Ha tidak ditolak
2	Variabel orientasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i>	t = 10,785 Sig t = 0,000 t _{tabel} = 2,02	Ho ditolak / Ha tidak ditolak
3	Variabel karakteristik lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i>	t = 6,057 Sig t = 0,000 t _{tabel} = 2,02	Ho ditolak / Ha tidak ditolak

Sumber: Data telah diolah program SPSS 24, tahun 2023

1) Variabel Locus of control (X1)

Variabel locus of control (X1) memiliki nilai tstatistik sebesar 8,560. Nilai ini lebih besar dari t tabel 2,02 sehingga ($8,560 > 2,02$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H01 ditolak atau Ha1 tidak ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap Self Efficacy.

2) Variabel Orientasi Pembelajaran (X2)

Variabel orientasi pembelajaran (X2) memiliki nilai tstatistik sebesar 10,785. Nilai ini lebih besar dari t tabel 2,02 sehingga ($10,785 > 2,02$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H01 ditolak atau Ha1 tidak ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel orientasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap Self Efficacy.

3) Variabel karakteristik lingkungan kerja (X3)

Variabel karakteristik lingkungan kerja (X3) memiliki nilai tstatistik sebesar 6,057. Nilai ini lebih besar dari t tabel 2,02 sehingga ($6,057 > 2,02$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H01 ditolak atau Ha1 tidak ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel karakteristik lingkungan kerja secara signifikan terhadap Self Efficacy.

4) Variabel Dominan

Analisa regresi berganda digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan koefisien beta. Setelah dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS, maka variabel yang paling dominan dalam menentukan self efficacy adalah orientasi pembelajaran karena memiliki nilai koefisien beta yang tertinggi yaitu 0,839.

Tabel 34. Variabel Dominan

	Variabel	Koefisien Beta
1	<i>Locus of control</i>	0,664
2	Orientasi Pembelajaran	0,839
3	Karakteristik Lingkungan Kerja	0,531

Sumber: Data telah diolah program SPSS 24, tahun 2023

Pembahasan

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini dan mengacu pada hasil uji F yang ada, maka Locus of control, orientasi pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap self efficacy. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk membentuk self efficacy (tingkat kepercayaan/keyakinan) yang baik seorang dapat meningkatkan locus of control, orientasi pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja. Dengan meningkatkan variabel Locus of control, orientasi pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja diharapkan akan meningkatkan self efficacy yang pada akhirnya diharapkan pula mampu bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja di lingkungan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini dan mengacu pada hasil uji t, maka locus of control, orientasi pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap self efficacy. Individu dengan external locus of control tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada. Individu dengan orientasi pembelajaran diprediksi akan mempunyai self efficacy yang lebih tinggi hal tersebut dikarenakan individu menganggap kemampuan mereka dapat dikembangkan. Individu yang mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih percaya diri bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya dan menerapkan keahlian yang didapat dari pelatihan ke pekerjaannya. Untuk mengetahui yang lebih dominan berpengaruh dari ketiga variabel penelitian ini adalah orientasi pembelajaran terhadap self efficacy. Menurut Johnson et al (2000), orientasi pembelajaran memfokuskan individu pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit. Pengembangan strategi tugas yang rumit, memberikan keyakinan yang tinggi (self efficacy) pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil-hasil uji hipotesis di atas, maka dapat dilakukan pembahasan atau diskusi atas temuan-temuan penelitian ini dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Pengaruh Locus of Control terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa

Hipotesis pertama tentang pengaruh Locus of Control terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Hal ini mengindikasikan bahwa Locus of Control atau pusat kendali diri pegawai dipengaruhi oleh indikator yang bersumber dari internal pegawai seperti pengendalian diri sendiri dalam menghadapi situasi berupa tantangan dan hambatan kerja di kantor dan faktor eksternal pegawai berupa dukungan dan kerjasama di lingkungan kantor, keinginan untuk memperbaiki nasib dengan kerja keras dan keinginan menunjukkan prestasi mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan di lingkungan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.

Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung teori-teori Locus of Control seperti yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka dan kerangka konseptual. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Achyar et al. (2020), Ary & Sriathi (2019), dan Lukiyana & Hukom (2022) yang menyimpulkan hasil risetnya bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki Locus of Control yang baik akan memiliki keyakinan mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif, sehingga dengan adanya pemikiran yang positif dapat mempengaruhi kinerjanya. Terbuktinya signifikansi pengaruh Locus of Control terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa berarti terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara kedua variabel tersebut. Sejumlah hasil penelitian telah membuktikan bahwa Locus of Control berpengaruh dan berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Beberapa riset tersebut yakni Nainggolan (2018), Wahyuni et. Al. (2016) dan Modise. Patient (2017) menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Karena, dengan locus of control yang positif maka seseorang akan selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, mengenali kekuatan dan kelemahan di dalam diri sendiri serta senantiasa bekerja sama dalam tim dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas dengan kata lain telah membuktikan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Locus of Control terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.

Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa

Hipotesis kedua tentang Orientasi Pembelajaran terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Orientasi Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Hal ini menunjukkan semakin baiknya Orientasi Pembelajaran yang telah berhasil dipelajari seorang pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Orientasi Pembelajaran pegawai berasal dari konstruk dalam bidang pendidikan yang menyarankan individu mempunyai orientasi pembelajaran atau orientasi kinerja dalam menyelesaikan tugas (Dweck, 1986). Hal tersebut berkaitan dengan kesiapan pegawai untuk belajar. Orientasi pembelajaran akan berkembang baik di dalam suatu organisasi yang melakukan pembelajaran. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran akan terjadi proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus menerus guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Terbukti bahwa pegawai yang telah mengikuti Orientasi pembelajaran mampu membangun kepercayaan diri dalam bekerja, mampu menjalankan tantangan kerja secara produktif dan dari aspek integritas kerja seluruh pegawai mampu menjalankan secara optimal sesuai dengan kode etik dan norma yang berlaku, tentunya lebih kreatif, dan lebih mampu dalam mengevaluasi diri, terbukti hal tersebut dimiliki pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Temuan ini secara relevansi telah mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain oleh Eka Tripustikasari (2012) bahwa Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap self efficacy, artinya semakin baik orientasi tujuan pembelajaran yang dimiliki oleh pegawai, akan meningkatkan self efficacy pegawai itu sendiri. Teori dan hasil penelitian di atas menjadi pendukung bahwa uji hipotesis telah membuktikan bahwa Orientasi pembelajaran berpengaruh sangat tinggi

dan signifikan. Dalam mewujudkan Self Efficacy yang baik diperlukan adanya kesadaran dari dalam diri untuk membangun kepercayaan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan keluarga yang harmonis, mampu menerapkan etos kerja secara jujur dan produktif serta dengan prestasi akademik yang baik akan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.

Pengaruh Karakteristik Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa

Hipotesis ketiga tentang karakteristik Lingkungan kerja terhadap Kerja terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa, diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik Lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat. karakteristik Lingkungan kerja dapat membangun kepuasan kerja merupakan variabel dominan yang paling mempengaruhi self efficacy pegawai. Sehingga, beberapa indikator yang dapat menunjang karakteristik Lingkungan kerja pegawai perlu terus dilakukan peningkatan dalam aspek kepuasan terhadap gaji dengan kompensasi yang diterima pegawai atas hasil kerjanya yang melebihi target, aspek kepuasan pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan kesempatan belajar, aspek dukungan kepada bawahan berupa motivasi kerja dan pengawasan yang lebih fleksibel dalam bekerja, aspek kepuasan terhadap promosi jabatan khususnya dalam memberikan peluang bagi pegawai mengikuti promosi dan mengembangkan kariernya dan aspek kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dengan terciptanya suasana kekeluargaan dan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dan lainnya. Temuan ini secara relevansi penelitian telah mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain oleh Eka Tripustikasari (2012 Jurnal & Nur Azmi Akmalia (2020) yang menyimpulkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman, fasilitas SDM yang memadai, dan mempunyai hubungan yang baik antara rekan kerja dengan atasan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mempermudah pegawai untuk lebih fokus dan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kualitas kinerja pegawai dan organisasi. seorang pegawai akan menentukan hasil kerjanya, jika karyawan merasakan kepuasan maka kinerjanya akan menjadi baik dan efektif. Hal ini terutama didukung akan pentingnya organisasi atau perusahaan peduli terhadap masalah kepuasan karyawan yang tidak semata-mata dinilai dari aspek materi namun terkadang pujian atau penghargaan atas sikap, perilaku dan aktivitas karyawan yang diapresiasi akan mengarah pada upaya pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi. Teori dan hasil-hasil penelitian di atas menjadi pendukung bahwa uji hipotesis telah membuktikan bahwa karakteristik Lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dalam mempengaruhi self Efficacy. Sehingga, dalam rangka mewujudkan kepuasan kerja secara kontinyu dan berkesinambungan dilakukan dengan upaya memadukan antara lingkungan psikologis yakni kenyamanan lingkungan kerja dan kondisi pegawai yang tidak dibebani tugas yang berlebihan (work life balance). serta aspek finansial berupa faktor reward dan punishment yang diterapkan secara balance secara konsisten. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa individu yang mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih percaya diri bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya dan menerapkan

keahlian yang didapat dari pelatihan ke pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menjadikan individu mempunyai self efficacy yang tinggi sehingga mudah dalam mengeneralisasi hasil pelatihan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didukung hasil analisis deskriptif kemudian dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Mengacu pada hasil uji hipotesis yang ada, maka Locus of control, berpengaruh secara signifikan terhadap self efficacy. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk membentuk self efficacy (tingkat kepercayaan/keyakinan) yang baik seorang dapat meningkatkan locus of control pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.
2. Mengacu pada hasil uji hipotesis, variabel yang terdiri dari orientasi pembelajaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap self efficacy. Semakin baiknya Orientasi Pembelajaran yang telah berhasil dipelajari seorang pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dan variabel ini yang lebih dominan berpengaruh terhadap pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.
3. Mengacu pada hasil uji hipotesis, variabel yang terdiri dari karakteristik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap self efficacy. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman, fasilitas SDM yang memadai, dan mempunyai hubungan yang baik antara rekan kerja dengan atasan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa.
4. Untuk mengetahui yang lebih dominan berpengaruh dari ketiga variabel penelitian ini adalah orientasi pembelajaran terhadap self efficacy. Orientasi pembelajaran memfokuskan individu pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit. Pengembangan strategi tugas yang rumit, memberikan keyakinan yang tinggi (self efficacy) pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Saran

Berdasarkan simpulan dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, beberapa hal perlu disarankan:

1. Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab dengan tuntas semua permasalahan mengenai self efficacy, karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Sehingga bagi peneliti yang akan datang lebih bisa realistis.
2. Peneliti tidak memasukkan kinerja pekerjaan responden untuk melihat apakah transfer juga dapat menyebabkan kinerja mereka meningkat, untuk penelitian yang akan datang disarankan menambah variabel kinerja pekerjaan sehingga akan lebih lengkap untuk mengetahui apakah ada peningkatan kinerja responden.
3. Transfer pelatihan juga perlu mendapatkan perhatian khusus lagi, karena bila pelatih ini kurang menguasai materi dan memberikan materi yang seharusnya diberikan dan disampaikan dengan baik, ada kemungkinan peserta hanya mendapatkan 70 persen pengetahuan.
4. Agar semua staf dapat diikuti sertakan mengikuti pelatihan tanpa terkecuali, tentunya sesuai dengan bidang dan tupoksi masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M, (2019). Personnel Management Practice, Fourth Edition, Kogan Page limited london.
- Baldwin T, & Ford K, (1988). Transfer of Training: Review and Directions for Future Research, Personnel Psychology
- Eka Tripustikasari, 2012. Jurnal : Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran, dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan (Studi pada Dosen STMIK AMIKOM Purwokerto). Universitas AMIKOM, Purwokerto.
- Johnson D.S, Beauregard R.S, Hoover B.P, and Aaron M. Schmidt, (2000). Goal Orientation and Task Demand effects on Motivation, Affect, and Performance, Journal of Applied Psychology
- Noe R.A., & Mondy. (2000). Human resources Management, 6 ed. New York: Prentice Hall., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Patrick M.W., (2000) Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage. Third Ed, Irwin Mc Graw-Hill. Companies.
- Nur Azmi Akmalia, (2020). Jurnal: Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Rotter J.B., (1966) Generalized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement. Psychological Monographs, 80 Whole no. 69.
- Shafa Dhea Aziziyah, (2022). Jurnal: Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang). Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara.
- Simamora H., (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Sugiono., (2017). Metode Penelitian Administrasi, Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Suhartono D, Raharso D., (2003). Transfer Pelatihan: Faktor-faktor Apa Yang mempengaruhi. Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, no.28 Jan-April
- Sulistiyohadi T, (2020), Beberapa Isu Penting Dalam Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Majalah Manajemen & Usahawan Indonesia, Lembaga Manajemen FE -UI, No. 05 TH XXXI
- Suprihanto J., Harsiwi M,A,Th., Hadi P., (2003) Perilaku organisasi, Jilid 1, Edisi ke-1, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Thomas,K.M,& Mathiew; J.E., (2009) Role of Casual Attribution In Dynamic self-regulation and Processes. Journal of Applied Psychology
- Tziner,A, and Haccoun,R.R., (1991) Personal and Situational Characteristics Influencing The Effectiveness of Transfer of Training Improvement strategies. Journal of Occupational Psychology
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Zimbardo, Philip G., (2019) Psychology and life. 12 ed ,Scott Foresman & Company.