

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, DAN EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA TANJUNGPALAI

Veri Agustian Pane¹, Dr. Hadi Suriono, SE, MM^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: ¹manajemenfeuna@gmail.com, ^{2*}hadi.suriono0468@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of locus of control, self-actualization needs, and work effectiveness on job performance. The sample size for this study consisted of 32 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The regression results produced the equation $Y = 5.787 + 0.624X_1 + 0.517X_2 + 0.402X_3$. The F-test resulted in an $F_{count} (9.502) > F_{table} (2.95)$, meaning that locus of control, self-actualization needs, and work effectiveness simultaneously affect job performance. The t-test results show that, partially, locus of control has a positive effect on job performance because $t_{count} (3.137) > t_{table} (2.04523)$; self-actualization needs have a positive effect on job performance because $t_{count} (2.653) > t_{table} (2.04523)$; and work effectiveness has a positive effect on job performance because $t_{count} (2.207) > t_{table} (2.04523)$. The R^2 test results show an Adjusted R Square value of 0.451, meaning that the independent variables comprising locus of control, self-actualization needs, and work effectiveness are able to explain job performance by 45.1%, while the remaining 54.9% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *locus of control, self-actualization needs, work effectiveness, job performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja. Jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 5,787 + 0,624X_1 + 0,517X_2 + 0,402X_3$. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (9,502) > F_{tabel} (2,95)$, artinya *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Hasil uji-t, secara parsial *locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena $t_{hitung} (3,137) > t_{tabel} (2,04523)$, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena $t_{hitung} (2,653) > t_{tabel} (2,04523)$, efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena $t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,04523)$. Hasil uji- R^2 , nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,451, artinya variabel bebas yang terdiri dari *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, dan efektivitas kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *locus of control, kebutuhan aktualisasi diri, efektivitas kerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah. SDM yang berkualitas

menjadi penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh aktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kualitas SDM aparatur sipil negara (ASN) sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan

kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan sikap, perilaku, motivasi, serta kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

Prestasi kerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, usaha, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu. Beberapa faktor internal yang dinilai berperan penting dalam menentukan prestasi kerja antara lain *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, dan efektivitas kerja. Ketiga variabel tersebut berkaitan langsung dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya, mengendalikan perilaku kerja, serta mengoptimalkan potensi diri dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungbalai merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Dinas ini bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, perencanaan, pembangunan, serta pengelolaan sarana dan prasarana perumahan dan permukiman guna mewujudkan lingkungan hunian yang layak, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungbalai didukung oleh aparat sipil negara yang dituntut memiliki prestasi kerja optimal, efektivitas kerja yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pembangunan dan pelayanan publik yang terus berkembang. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi dan

keberhasilan pelaksanaan program kerja dinas tersebut.

Secara umum, instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada tuntutan peningkatan prestasi kerja yang semakin tinggi seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Pemerintah menuntut ASN untuk bekerja secara profesional, efektif, dan berorientasi pada hasil. Berbagai kebijakan manajemen prestasi kerja telah diterapkan, seperti penilaian prestasi kerja berbasis Sasaran Prestasi kerja Pegawai (SKP), evaluasi perilaku kerja, serta pemberian tunjangan berbasis prestasi kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, peningkatan prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan pegawai yang menunjukkan prestasi kerja pada tingkat sedang, kurang berinisiatif, serta belum sepenuhnya menunjukkan tanggung jawab dan kreativitas dalam melaksanakan tugas.

Locus of control merupakan konsep yang menggambarkan keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa dan hasil yang dialami dalam kehidupan kerja. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan kerja sangat dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan tanggung jawab pribadi, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung memandang hasil kerja sebagai akibat dari faktor di luar kendali diri, seperti kebijakan pimpinan, sistem organisasi, atau kondisi lingkungan. Dalam konteks organisasi sektor publik, orientasi *locus of control* pegawai memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan individu untuk mengembangkan potensi, kreativitas, serta kemampuan terbaik yang dimiliki guna mencapai kepuasan dan prestasi kerja yang optimal. Pemenuhan kebutuhan ini mendorong pegawai untuk berinovasi, berinisiatif, dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Efektivitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tepat sasaran, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas kerja menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas dan menganalisis fenomena prestasi kerja salah satunya oleh Yusanto dan Elfiswandi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh” menggunakan satu variabel bebas yang sama yaitu *locus of control* dengan variabel terikat prestasi kerja. Heni Wardina dkk dengan judul “Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah” menggunakan satu variabel bebas yang sama yaitu kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel terikat prestasi kerja. Simbolon dan Vicario dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan” menggunakan satu variabel bebas yang sama yaitu kebutuhan aktualisasi diri/efektivitas kerja dengan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Yusanto dan Elfiswandi melakukan penelitian pada tahun 2021, Heni Wardina dkk tahun 2025, Simbolon dan Vicario tahun 2024, sedangkan peneliti tahun 2026 dengan objek penelitian Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh *Locus of*

Control, Kebutuhan Aktualisasi Diri, dan Efektivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungbalai”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017;8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 32 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan skala Likert dan dokumentasi. Teknik penyusunan data dilakukan melalui tahapan editing, coding, dan tabulating untuk mempermudah proses analisis data.

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi alat ukur.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$X_1 = \text{Locus of control}$$

$$X_2 = \text{Kebutuhan aktualisasi diri}$$

- X_3 = Efektivitas kerja
- Y = Prestasi kerja
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi *locus of control*
- b_2 = Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri
- b_3 = Koefisien regresi efektivitas kerja
- e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), serta uji koefisien determinasi (R^2). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu menggunakan rumus $n - 2 = 32 - 2 = 30$ atau pada tabel koefisien korelasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3494.

Tabel 1 Uji Validitas Locus Of Control

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P1	0,466	0,3494	Valid
P2	0,540	0,3494	Valid
P3	0,820	0,3494	Valid
P4	0,805	0,3494	Valid
P5	0,395	0,3494	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 2 Uji Validitas Kebutuhan Aktualisasi Diri

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P6	0,359	0,3494	Valid
P7	0,635	0,3494	Valid

P8	0,605	0,3494	Valid
P9	0,602	0,3494	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 3 Uji Validitas Efektivitas Kerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P10	0,475	0,3494	Valid
P11	0,639	0,3494	Valid
P12	0,752	0,3494	Valid
P13	0,692	0,3494	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 4 Uji Validitas Prestasi Kerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P14	0,622	0,3494	Valid
P15	0,569	0,3494	Valid
P16	0,591	0,3494	Valid
P17	0,424	0,3494	Valid
P18	0,556	0,3494	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang dicapai melalui pengukuran validitas yaitu seluruh pernyataan (P1,P2,P3,P4,P5,P6,P7,P8,P9,P10,P11,P12,P13,P14,P15,P16,P17,P18) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494), artinya seluruh item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh variabel pada penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Output	Syarat	Ket
<i>Locus of control</i> (X_1)	0,803	> 0,60	Realibel
Kebutuhan aktualisasi diri (X_2)	0,743	> 0,60	Realibel

Efektivitas kerja (X ₃)	0,81 5	> 0,60	Realib el
Prestasi kerja (Y)	0,76 8	> 0,60	Realib el

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel *locus of control* (0,803), kebutuhan aktualisasi diri (0,743), efektivitas kerja (0,815) dan prestasi kerja (0,768) berarti > 0,60. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, efektivitas kerja, dan prestasi kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasiya memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Data yang diuji secara statistik untuk penelitian ini seluruh tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner. Data yang baik merupakan sebaran data yang terdistribusi secara normal namun terhindar dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

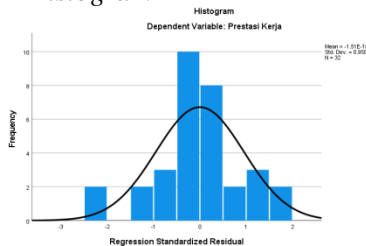
Uji Normalitas

Tanggapan yang diberikan responden merupakan asumsi berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan gejala yang terjadi pada masing-masing responden. Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

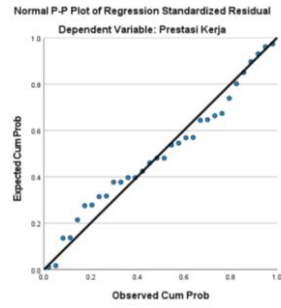
Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram



Gambar 1 Histogram

Grafik P-P Plot



Gambar 2 P-P Plot

Hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot*, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Melalui Statistik

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^a ,	Mean	17.6000000
	Std. Deviation ^b	1.55824172
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.083
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test* di atas, nilai *Asymp.Sig* (0,200) > signifikasi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka data harus dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan

syarat:

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1.
2. Nilai VIF setiap variabel bebas < 10

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

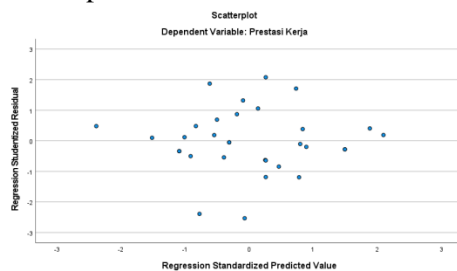
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Locus Of Control	.746	1.340
Aktualisasi Diri	.718	1.393
Efektivitas Kerja	.836	1.196

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil uji multikolinieritas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas adalah sebagai berikut: *locus of control* 0,746, kebutuhan aktualisasi diri 0,718, dan efektivitas kerja 0,836, di mana semua nilai *tolerance* > 0,1. Sedangkan nilai VIF untuk setiap variabel bebas: *locus of control* 1,340, kebutuhan aktualisasi diri 1,393, dan efektivitas kerja 1,196, di mana semua nilai VIF < 10. Berdasarkan data nilai *tolerance* dan VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas karena nilai setiap variabel bebas yang terdiri dari *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, dan efektivitas kerja berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditentukan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain, atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.



Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, titik-titik tersebar pada seluruh bagian titik 0 pada sumbu X dan Y. Cara mendeteksi apakah sebaran data terjadi heteroskedastisitas apabila salah satu bagian tidak terlihat titik-titik yang terbagi melalui titik 0 pada sumbu X dan Y, namun seluruh titik-titik tersebut tersebar keseluruhan bagian sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terhindar dari masalah heteroskedastisitas

Hasil Uji Regresi

Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.787	4.091
Locus Of Control	.624	.199
Aktualisasi Diri	.517	.195
Efektivitas Kerja	.402	.182

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil regresi linear berganda di atas akan disajikan berikut ini:

$$Y = 5,787 + 0,624X_1 + 0,517X_2 + 0,402X_3$$

1. Nilai konstanta adalah 5,787, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel *locus of control* (X_1), kebutuhan aktualisasi diri (X_2), dan efektivitas kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja (Y) tetap atau konstan sebesar 5,787.
2. Koefisien regresi pada variabel *locus of control* (X_1) adalah 0,624, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel *locus of control* (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,624

satuan.

- Koefisien regresi pada variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_2) adalah 0,517, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,517 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel efektivitas kerja (X_3) adalah 0,402, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel efektivitas kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,402 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) dengan rumus di bawah ini:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

y = Jumlah variabel terikat

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= n - k - y \\ &= 32 - 3 - 1 \\ &= 28 (2,95) \end{aligned}$$

Berdasarkan konversi titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, nilai F_{tabel} adalah 2,95.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.428	3	37.143	9.502	.000 ^b
Residual	109.478	28	3.909		
Total	220.906	31			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (9,502) > F_{tabel} (2,95)

dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas 5% (0,05) dengan rumus:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= n - k \\ &= 32 - 3 \\ &= 29 (2,04523) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 2,04523.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.415	.168
Locus Of Control	3.137	.004
Aktualisasi Diri	2.653	.013
Efektivitas Kerja	2.207	.036

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} (3,137) > t_{tabel} (2,04523) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial *locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- Nilai t_{hitung} (2,653) > t_{tabel} (2,04523) dan nilai signifikansi (0,013 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- Nilai t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,04523) dan nilai signifikansi (0,036 < 0,05)

sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, *locus of control* paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karena nilai t_{hitung} (3,137) adalah nilai tertinggi di antara variabel bebas lainnya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.451	1.97708

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square* 0,451, artinya variabel bebas yang terdiri dari *locus of control*, kebutuhan aktualisasi diri, dan efektivitas kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* (X_1), kebutuhan aktualisasi diri (X_2), dan efektivitas kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), baik secara simultan maupun

parsial. Secara simultan, uji F menunjukkan pengaruh yang bermakna dengan nilai F_{hitung} 9,502. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, di mana *locus of control* memberikan kontribusi paling besar (t_{hitung} 3,137), diikuti oleh kebutuhan aktualisasi diri (t_{hitung} 2,653) dan efektivitas kerja (t_{hitung} 2,207). Hubungan variabel-variabel ini dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 5,787 + 0,624X_1 + 0,517X_2 + 0,402X_3$. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,451 mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 45,1%, sementara 54,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anggeria, dkk. 2023. *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Annisa, N. 2025. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Anshori, M., and S. Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, W. 2023. *Supervisi Manajerial Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Kepala Sekolah Atau Madrasah*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Lestari, U. E. 2023. *Gapapa Gagal, Nanti Juga Sukses*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan*

- Produktivitas*. Remaja Rosdakarya.
- Rachman, M. M. 2022. *Locus Of Control Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rivai, R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & M. Coulter. 2015. *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Erlangga.
- Rosyidah, M., & R. Fizra. 2021. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Sugiyono. 2017. *Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukatin, dkk. 2024. *Konsep Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suwondo. 2021. *Perilaku Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Tumanggor, O. R., & C. Sudaryanto. 2018. *Pengantar Filsafat Untuk Psikologi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers.
- Annajih, M., dkk. 2023. “Konsep Self-Actualized Abraham Maslow: Perspektif Psikologi Sufistik.” *Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam* Vol.4 No.1.
- Novitrianinggit, P., dkk. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar.” *Point: Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Vol.5 No.1.
- Sutrisno, C. N. 2022. “Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.” *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1.
- Simbolon, S., & V. Vicario. 2024. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan.” *Global: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.1 No.4.
- Wardina, H., dkk. 2025. *Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah*. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol.8
- Yusanto, A., & Elfiswandi. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.” *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Vol.4 No.2.

Penerbitan Berkala: