

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**

M. Anin Machfudhi¹, Indra Prasetyo², C. Sri Hartati³

¹ Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, avcalfath4@gmail.com

² Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, indraprasetyo@uwp.ac.id

³ Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, csrihartati@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hubungan self efficacy, locus of control melalui komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini berjenis explanatory research dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel secara total atau sensus sampling sehingga ditentukan sampel sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan path analysis yang kemudian diolah menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai, komitmen pegawai, Self efficacy dan Locus Of Control pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi. Self efficacy dan Locus Of Control berpengaruh signifikan pada komitmen pegawai, Self efficacy tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai tetapi Locus Of Control dan Komitmen berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Self efficacy dan Locus Of Control berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui komitmen.

Kata kunci: Self Efficacy, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Perilaku pegawai yang bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan kepadanya merupakan salah satu bentuk perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB merupakan perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2018). Sebagai perilaku di luar kewajiban kerja formal pegawai perilaku OCB memberikan keuntungan bagi organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku OCB akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi melalui perilaku bersedia melakukan pekerjaan di luar kewajiban uraian tugasnya, di samping itu pegawai juga tetap melaksanakan tanggung jawab kewajiban utama pekerjaannya. OCB merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal (Organ dalam Charmiati & Surya, 2019). Artinya pegawai yang memiliki perilaku OCB bersedia bekerja melebihi dari kewajiban utamanya, seperti bersedia menolong rekan kerja yang memiliki beban

pekerjaan berlebih tanpa mengharapkan imbalan dan bersedia untuk datang bekerja lebih awal jika dibutuhkan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro terus berupaya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari pegawainya. Kasmir (2018) secara sederhana mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Menurut Mangkunegara (2019) dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari: 1) Kuantitas kerja yang meliputi Pekerjaan yang dihasilkan, Kerajinan, dan Penyelesaian pekerjaan. 2. Kualitas kerja yang meliputi Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja, Ketelitian, dan Kerapian dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Meskipun pada kenyataannya persoalan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro kurang memuaskan. Berdasarkan observasi yang dilakukan terlihat adanya kinerja yang kurang seperti ada beberapa pegawai yang hasil pekerjaannya tidak sesuai performance yang di inginkan oleh pimpinan. Setelah ditelusuri diketahui bahwa hal tersebut memang sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja.

Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Indriasari & Utari, 2020). Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen pegawai (Robbins & Judge, 2018). Terdapat beberapa gap hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti penelitian menurut Huda & Farhan (2019), komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan pada kinerja. Sedangkan menurut Diana & Anggreani (2020) persepsi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Indikator Komitmen Organisasi disampaikan oleh Busro (2018) adalah 1) Komitmen Afektif yang meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. 2) Komitmen

Kontinu yang meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. 3) Komitmen Normatif yang meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Banyaknya faktor-faktor yang mendukung kinerja dan komitmen pegawai dalam organisasi seperti kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menyelesaikan tugas pegawai harus mempunyai kepercayaan diri sehingga dapat meningkatkan efikasi diri pegawai. Efikasi diri atau yang disebut *Self efficacy*. *Self efficacy* menurut Santrock (2018) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. *Self-efficacy* penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja dan komitmen pegawai dalam bekerja. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Terdapat beberapa gap hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasi dan kinerja, seperti penelitian menurut Dewi (2020), *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berliana & Arsanti (2018) menunjukkan bahwa pengaruh *Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif memberikan hasil yang positif. Hasil analisis tersebut diekspresikan melalui tanggapan mereka akan keyakinan mereka atas kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, bekerja sesuai program kerja yang telah ditentukan, kemampuan belajar menggunakan program belajar mengajar yang baru, bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat bekerjasama dengan rekan kerja, dan bisa menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun murid. Fauziah et al. (2016) secara parsial variabel bebas *self-effycacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *Self-efficacy*, tetapi *Self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan Fadhila & Laura S. (2018) ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *Outer Loading* dimana nilai terendah untuk pertanyaan variabel *Self efficacy* selalu dilakukan dengan baik pada perusahaan tersebut namun hasil atau kinerja dari karyawan tetap tidak naik.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan individu sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka mendapatkan hasil yang diinginkan (Berliana & Arsanti, 2018). Menurut Zimmerman dalam Tarumasely (2021) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self efficacy* : 1) *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas), yang meliputi Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, dan Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit. 2) *Generality* (Luas bidang perilaku) yang meliputi Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku dan Keyakinan hanya pada bidang khusus. 3) *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan) yang meliputi Keyakinan efikasi yang kuat, Menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas, Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya, dan Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

Selain itu, konsep *Locus Of Control* yang merupakan bagian dari social learning theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam bekerja sehingga memiliki kinerja dan

komitmen yang tinggi dalam bekerja dengan memberikan pujian, dan hukuman terhadap kendali hidup seseorang, dimana kendali diri adalah *Locus Of Control* yang terkait dengan efektivitas personal agar tetap berada dalam tujuan positif yang dikehendaki oleh organisasi. *Locus Of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanyabaik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual (Ayudiaty dalam Triana et al., 2021). Terdapat beberapa gap hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh *Locus Of Control* terhadap komitmen organisasi dan kinerja, seperti penelitian menurut Atmadja & Saputra (2018) *Locus Of Control* shows a significant influence on the performance of the internal auditor of the hotel. Triana et al. (2021) *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nento (2021) *Locus Of Control* berkontribusi positif dan signifikan secara langsung ataupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan. Sedangkan Riyadi et al. (2018) *Locus Of Control* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Individu yang memiliki tingkat penghayatan religiusitas yang tinggi terutama dalam sikap etika kerjanya jika mendapat tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan, maka tidak akan begitu mudah mempengaruhi *Locus Of Control*nya, karena telah dilandasi oleh niat yang baik, memegang kewajibannya, dilandasi oleh mental yang baik sehingga menimbulkan kepercayaan dirinya dalam berkerja sehingga memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. *Locus Of Control* sebagai tingkat kepercayaan paling tinggi dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib dan masa depan mereka sendiri, dimana hal ini akan menjadi upaya mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab, mendapatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Menurut Hsinkuang et al. dalam Subroto (2017). Indikator *Locus Of Control* terbagi menjadi internal dan eksternal. 1) External *Locus Of Control* yang meliputi Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran, Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia, Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa dan Kesuksesan individu karena faktor nasib.2) Internal *Locus Of Control* yang meliputi Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri, Keberhasilan individu karena kerja keras, Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan, Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup, kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

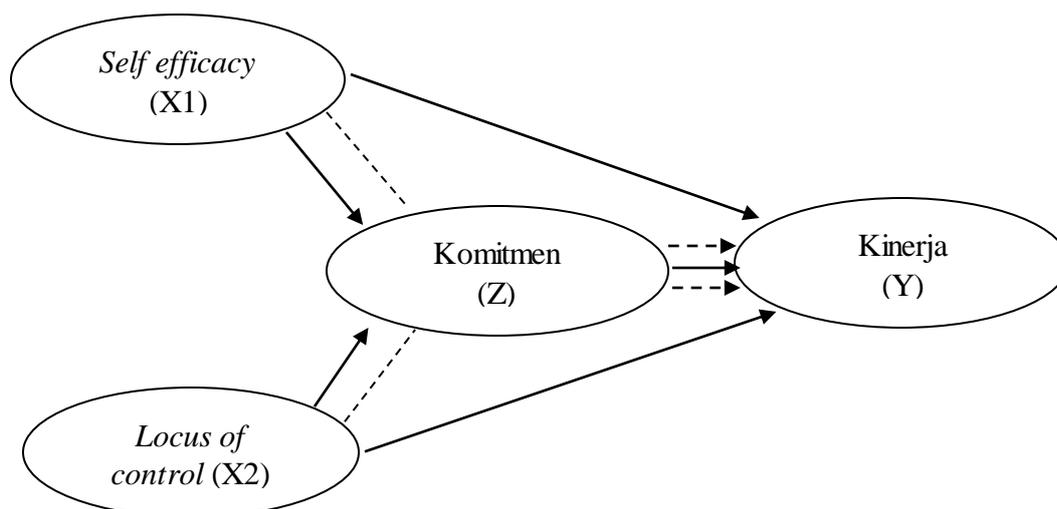
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah jenis penelitian survey. Menurut Sugiyono (2019) pengertian metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan dari pendapat para ahli, kerangka teori, dan juga pemahaman peneliti berdasar pada pengalamannya, kemudian

dijadikan permasalahan beserta pemecahannya yang ditujukan untuk mencari pembenaran berdasar pada penemuan data empiris di lapangan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian mencakup seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 43 orang. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro karena menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan populasi dalam penelitian ini yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuisisioner yaitu pengisian angket dalam bentuk sekala. Selain kuisisioner, dalam penelitian ini juga menggunakan dokumentasi sebagai alat informasi yang digunakan peneliti dalam memperoleh data yang ada pada responden maupun objek yang akan diteliti.

Data yang sudah didapatkan kemudian dilakukan analisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengolah data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel *Self efficacy* (X1), 7 pernyataan untuk variabel *Locus Of Control* (X2), 7 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab kuesioner penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1. Sehingga didapatkan hasil rata-rata variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-Rata
1	Kinerja Pegawai (Y)	4.09
2	Komitmen (Z)	4.10
3	<i>Self efficacy</i> (X1)	3.91
4	<i>Locus Of Control</i> (X2)	4.00

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai rata-rata responden yang menilai kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi dengan nilai mean sebesar 4.09. Nilai rata-rata responden yang menilai komitmen pegawai dalam bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi dengan nilai mean sebesar 4.10. Nilai rata-rata responden yang menilai *Self efficacy* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi dengan nilai mean sebesar 3.91. Nilai rata-rata responden yang menilai *Locus Of Control* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi dengan nilai mean sebesar 4.00.

Dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan *Path coefficient*. *Path coefficient* digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method)

Tabel 2. Direct Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self efficacy</i> -> Komitmen	0.488	0.504	0.144	3.388	0.001
<i>Locus Of Control</i> -> Komitmen	0.440	0.407	0.150	2.929	0.004
<i>Self efficacy</i> -> Kinerja_	0.141	0.130	0.092	1.536	0.125
<i>Locus Of Control</i> -> Kinerja_	0.348	0.319	0.083	4.200	0.000
Komitmen -> Kinerja	0.783	0.798	0.086	9.149	0.000

Sumber : Data Diolah 2022

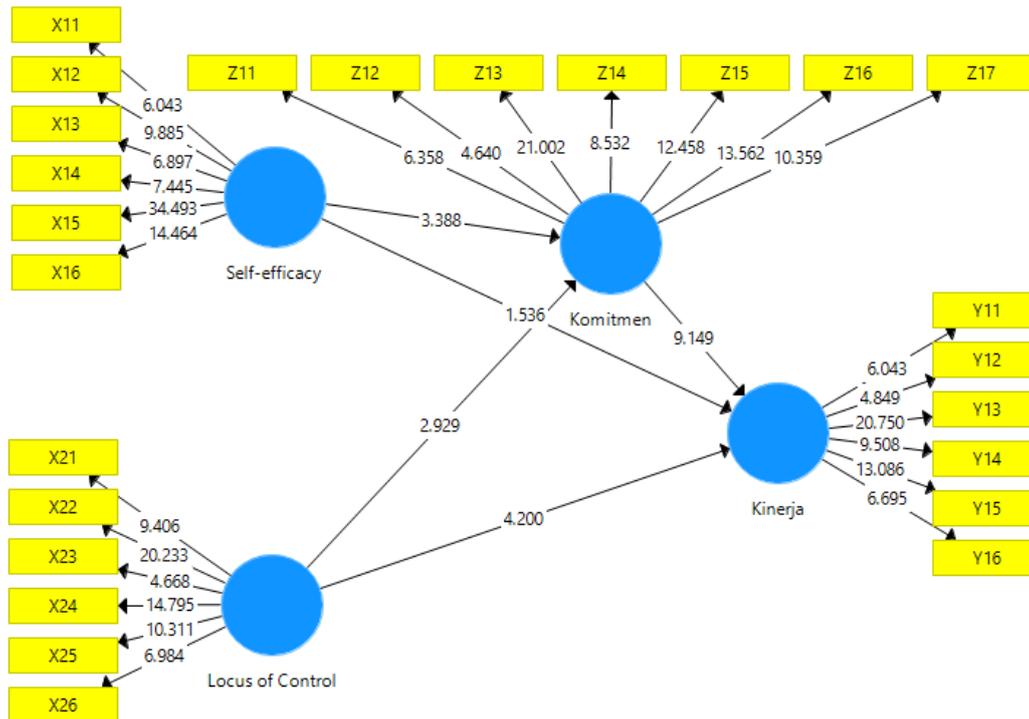
Berdasarkan Tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis Pengaruh *Self efficacy* terhadap Komitmen mempunyai koefisien jalur sebesar 0,488. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pemecahan masalah yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin tinggi komitmen pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pengujian hipotesis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Komitmen mempunyai koefisien jalur sebesar 0,440. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin tinggi komitmen pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pengujian hipotesis pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,440. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pemecahan masalah yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,125 > 0,05$, berarti *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pengujian hipotesis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,348. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pengujian hipotesis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,783. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen pegawai, maka semakin tinggi kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.



Gambar 2. Path Coefficient

Analisis *Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 3. Indirect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self efficacy</i> -> Komitmen -> Kinerja_	0.382	0.403	0.129	2.955	0.003
<i>Locus Of Control</i> -> Komitmen -> Kinerja	0.345	0.322	0.119	2.903	0.004

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,382. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,003 < 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di mediasi oleh Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pengujian hipotesis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,345. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (pvalues) sebesar 0,004 < 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di mediasi oleh Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro.

Pembahasan Hasil Penelitian

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hal penelitian ini dapat menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan lebih puas. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2020) dalam hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya *Locus Of Control* pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Dimana dengan pengendalian diri yang baik yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan lebih mudah puas atas hasil kerjanya sehingga pegawai akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nento (2021) yang menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap komitmen Organisasi.

Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka kinerja pegawai tidak akan semakin meningkat signifikan dimana individu yang sudah memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang dihasilkan hanya sekedar untuk mencapai target pekerjaan. dimana seharusnya Individu dengan efikasi diri tinggi berarti dapat lebih terlibat, lebih bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. Berliana & Arsanti, (2018) menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja yang memberikan hasil yang positif. Fauziah et al. (2016) secara parsial variabel bebas *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self-efficacy*, tetapi *self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan

Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dimana pegawai akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atmadja & Saputra (2018) *locus of control* menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja internal auditor hotel. Triana et al. (2021) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan komitmen yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana, hasil pekerjaan yang diselesaikan dapat direspon dengan baik oleh pimpinan maka pegawai akan lebih sadar untuk lebih berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Huda & Farhan (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan pada kinerja. Sudiyono & Qomariyah (2018) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka komitmen pegawai akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan baik akan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidak berdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih berkomitmen atas apa yang mereka kerjakan. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka komitmen pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro maka komitmen pegawai dalam bekerja akan semakin terbangun sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat i, dimana pegawai akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaan, dengan pegawai yang sudah memiliki komitmen pada organisasi maka pegawai tersebut akan mengedepankan tercapai tujuan organisasi dengan semakin meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pegawai dengan tingkat kendali yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih membantu pegawai lainnya dalam bekerja, lebih berdisiplin dan lebih peka terhadap informasi yang

berkembang di lingkungan sehingga komitmen pegawai akan semakin tinggi dan kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai, komitmen pegawai, *Self efficacy* dan *Locus Of Control* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi, meskipun ada beberapa pegawai yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju. *Self efficacy* berpengaruh signifikan pada komitmen di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan pada komitmen di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Komitmen berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. *Self efficacy* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat disampaikan pada variabel *Job Satisfaction* memiliki skor rata-rata tertinggi pada aspek Kejujuran dimana Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro perlu Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro agar lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan masalah pekerjaan yang di hadapinya. Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro agar lebih meningkatkan keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Dalam menilai hasil pekerjaan pegawai pemimpin Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro agar lebih memberikan respon positif atas hasil kerja setiap pegawai. Dalam melakukan pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro agar lebih berkomitmen dengan meningkatkan kelayalannya dalam bekerja.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. PT. Rineka Cipta.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2018). The influence of role conflict, complexity of assignment, role obscurity and locus of control on internal auditor performance. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(5), 1–5.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Charmiati, P., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel

- Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3).
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologica*, 2(2), 122–136.
- Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93–102.
- Fadhila, L. H., & Laura S, N. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Taman Impianjaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1).
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 43–54.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62–66.
- Indriasari, H. P., & Utari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 421–435.
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Vol. 72). Rajawali Pers.
- Kaswan, M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nento, S. (2021). Kontribusi Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Waralaba Di Kota Manado. *JIVA: Journal of Behaviour and Mental Health*, 2(1).
- Riyadi, S., Paminto, A., & Fitriastuti, R. (2018). Analisis pengaruh locus of control dan followership terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (13th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2018). *Educational psychology*. McGraw-Hill Education.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150–159.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarumasely, Y. (2021). Pengaruh Self Regulated Learning dan Self Efficacy terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 8(1), 71.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234.