

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

OLEH

NURIANA
NPM. 19040067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi

oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *locus of control*. *Locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya

sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan hasil yang akan dicapai. Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program ataupun kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena akan mempengaruhi pada perilaku individu anggota organisasi

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi,

yang dimaksud dengan keterlibatan kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/ perusahaan yang mempekerjakan seseorang.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk menjalankan pemerintahan di kabupaten Lebong. Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administrative terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Dalam pelaksanaan tugas tersebut tentunya dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik.

Adapun fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dijumpai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu adanya *locus of control* karena dalam menghadapi masalah seorang pegawai harus mampu mengontrol dirinya demi terciptanya kinerja, namun terjadi permasalahan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena terjadinya penurunan *locus of control* yang disebabkan karena pegawai kurang mampu mengontrol dirinya dengan baik pada saat bekerja yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Selain itu pegawai harus bekerjasama dengan pegawai lain karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, terkadang dalam bekerjasama sering terjadi perselisihan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Permasalahan pada komitmen organisasi juga terlihat dari mulai memudarnya rasa kesetiaan pegawai terhadap instansi yang dilihat dari adanya pegawai yang mengajukan surat permohonan pindah kerja ke tempat lain dengan berbagai alasan seperti ikut

suami, merawat orang tua yang lagi sakit, karena dekat dengan tempat tinggal dan lain-lain.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Narendra (2018) dengan hasil penelitian *locus of control* mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Nadapdap (2017) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh *Locus of control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
3. Adakah pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Sebagai masukan dalam pembinaan karyawannya khususnya untuk komitmen organisasi dan *locus of control* dalam upaya peningkatan kinerja.

3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama meskipun dengan objek yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan pada penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dengan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

1. *Locus of control* dengan indikator menurut Robbin dan Judge (2014:45) yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.
2. Komitmen organisasi yang indikatornya menurut Soekidjan (2016:47) yaitu melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi.
3. Kinerja pegawai yang indikatornya menurut Fadel (2014:195) yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuran kerja dan kerjasama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin diyakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan efisien.

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu

perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya, hal ini terjadi karena semakin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktivitas.

Mangkuprawira (2016:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk karyawan, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Menurut Dessler (2016:2) bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sementara Handoko (2014:3), Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Terdapat dua fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang saling mendorong yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Nasution (2016:6) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif, efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengawasan adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, orientasi, penempatan, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. *Locus of control* adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang/barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan karyawan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara/meningkatkan kondisi fisik dan mental serta loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
6. Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan pekerjaan seseorang dari suatu perusahaan, karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan lain-lain.

2.1.2 *Locus of control*

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (2014:76), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 2014:87).

Robbins dan Judge (2014:45) mendefinisikan *Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*. *Internal* adalah sikap dari individu yang

memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan *eksternal* adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Dari pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib yang ada dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *internal locus of control*. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib dirinya ditentukan oleh lingkungannya, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *external locus of control*.

Kreitner & Kinichi (2016:54), mengatakan bahwa hasil yang dicapai *Locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Individu yang memiliki *internal locus of control* akan berpendapat bahwa mereka akan bergantung hanya pada dirinya sendiri sedangkan individu yang memiliki *external locus of control* akan merasakan bahwa mereka lebih banyak berharap dan bergantung kepada orang lain dari pada kepada dirinya sendiri dan akan memilih situasi yang akan menguntungkan dirinya.

Locus of control adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan yang ada.

2.1.3 Indikator *Locus of Control*

Menurut Robbins dan Judge (2014:45) indikator dari *locus of control* terdiri dari:

1) *Locus of control* internal

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Individu bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri dengan melakukan :

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) *Locus of control* eksternal

Individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain diluar dirinya. Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya.

Dengan ciri-ciri :

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi

ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2015;156), bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Menurut Narimawati (2014:19), komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Menurut Luthans (2014:153), menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*)

Adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.

2. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*)

Dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi
(*normative commitment*)

Adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan (2016:47), indikator - indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.1.6 Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:181) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain :

- a) Keterampilan merencanakan, meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.
- b) Keterampilan mengorganisasi, meliputi mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan

tanggung jawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.

- c) Keterampilan mengarahkan, meliputi kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d) Keterampilan mengendalikan, meliputi menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
- e) Menganalisis masalah meliputi menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

2.1.7 Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Fadel, 2014:195) yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung

jawabnya.

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat menyelesaikan tugasnya, namun tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Muhammad (2016) Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan” dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya. 2. Locus Of Control mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Locus Of Control yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Wahyudi (2017) Mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya dengan judul Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sinar Ii Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sinar II Sidoarjo. Dan untuk mengetahui diantar variable independent locus of control dan komitmen organisasi yang lebih dominan mempengaruhi terhadap variable Dependent kinerja karyawan hotel Sinar II Sidoarjo. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Sinar II Sidoarjo dengan jumlah sampel 34 orang. Hasil uji T variable locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sinar II Sidoarjo dikarenakan hasil thitung $(2,666) > ttabel (2,034)$ dengan nilai sig $0,012 < 0,05$. Sedangkan hasil variable komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sinar II Sidoarjo dikarenakan hasil tHitung $(1,694) < ttabel (2,034)$ dengan nilai sig $0,100 > 0,05$.

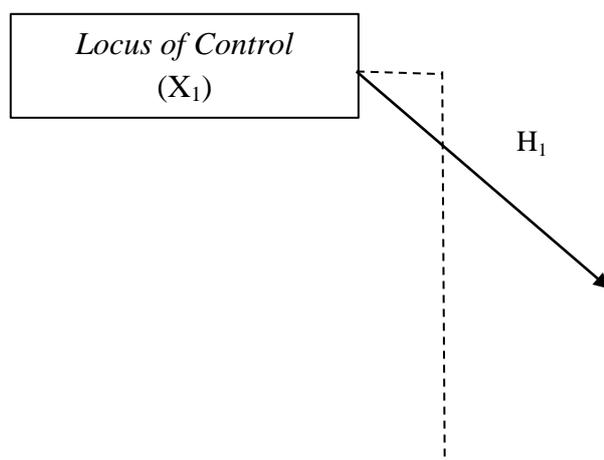
3. Tri (2021) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 10,878 + 0,444X_1 + 0,364X_2$, arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil 0,05. Artinya semakin bagus budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,012 kecil 0,05. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Afrianti (2021) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Locus Of Control Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur. Hasil perhitungan regresi linear berganda

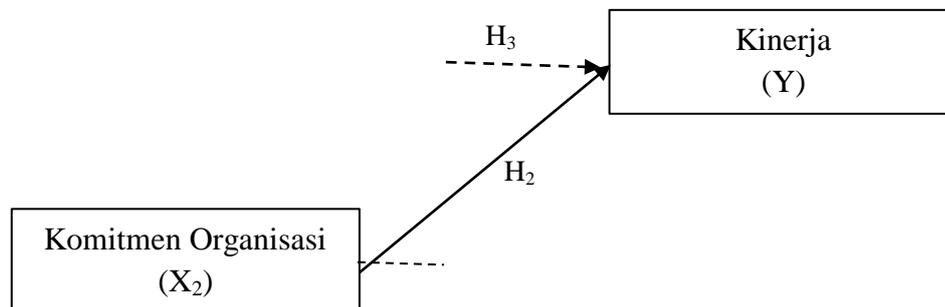
diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 18,724 + 0,315X_1 + 0,249X_2$. Koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,350. Hal ini berarti bahwa X_1 (Locus of control) dan X_2 (kerjasama tim) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 35% sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Locus of control) dan X_2 (kerjasama tim) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Locus of control memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,002 kecil dari 0,05.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis





Keterangan :

- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -→ : Pengaruh Secara Simultan

Kerangka analisis di atas menunjukkan bahwa *locus of control* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
2. H_2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

3. H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan secara simultan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2014:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

3.2 Definisi Operasional

1. *Locus of control* adalah tingkat dimana pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri

2. Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.
3. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sebanyak 79 orang pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Bagian Pemerintahan	7
2	Bagian Hukum	9
3	Bagian Kesra	6
4	Bagian Perekonomian dan Sekda	7
5	Bagian Administrasi	7

	Pembangunan	
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	13
7	Bagian organisasi	5
8	Bagian keprotokolan	6
9	Bagian Umum	19
Total		79

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Untuk pernyataan pada kuesioner dibuat berdasarkan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket dibuat dengan skala Likert dengan 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai

tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2014:93

3.5 Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient*

Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

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

Keterangan :

Y = kinerja

X_1 = *locus of control*

X_2 = komitmen organisasi

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.

Sugiyono (2015:275)

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis secara parsial (hipotesis 1 dan 2).

Formulasi hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Sugiyono (2014:230)

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari

penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_{01} : *Locus of control* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

H_{a1} : *Locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

H_{02} : Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

H_{a2} : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, uji F digunakan untuk menjawab hipotesis secara simultan (hipotesis 3) Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.