

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI*, LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KERSANA KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Feby Arifianto**

**NPM : 4120600216**

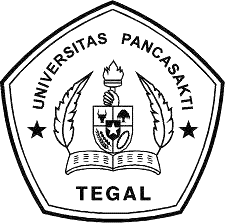
Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI*, LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KERSANA KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Feby Arifianto**

**NPM : 4120600216**

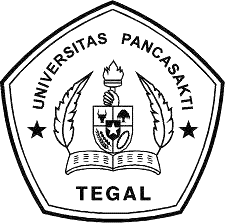
Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI*, LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KERSANA KABUPATEN BREBES**

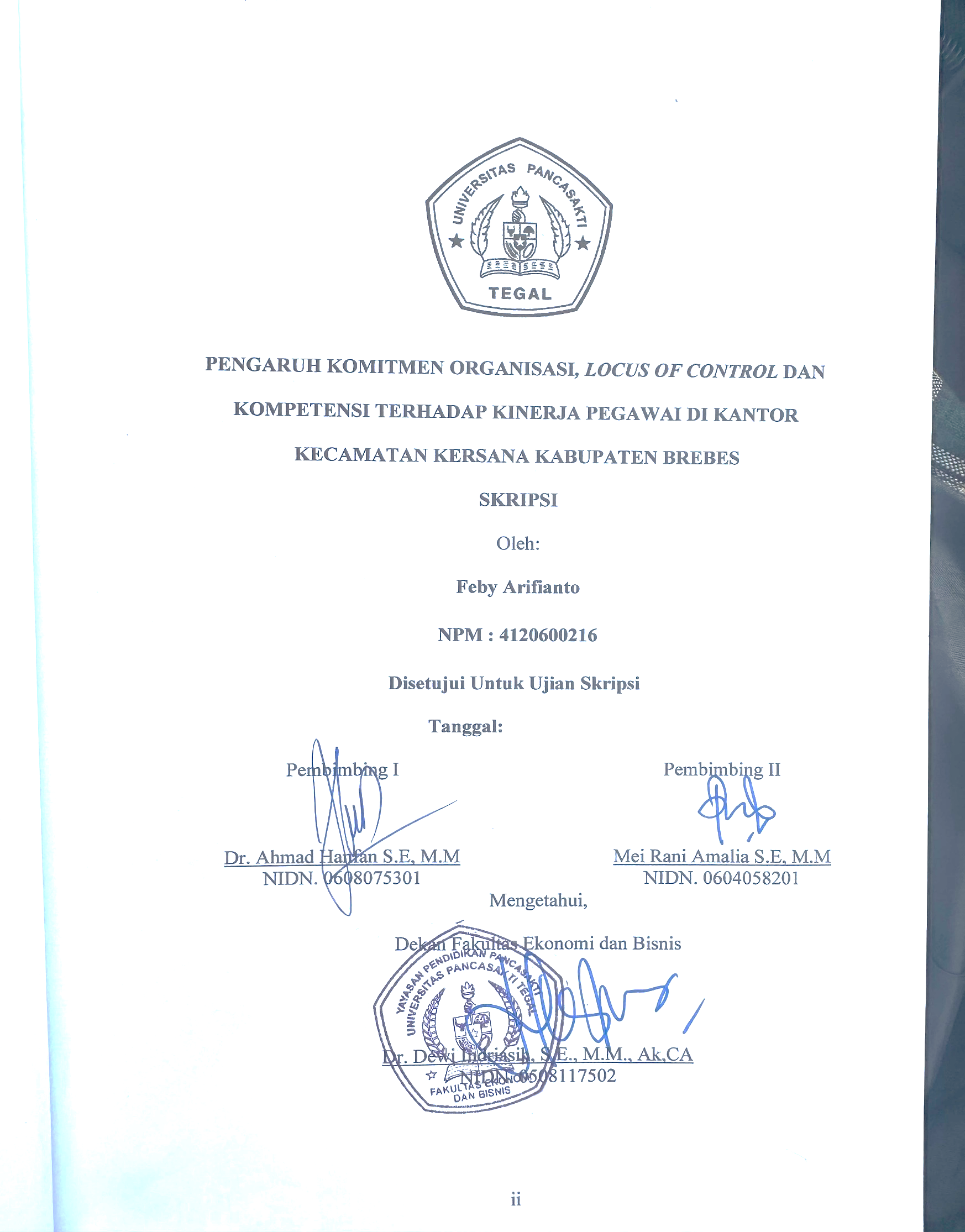
**SKRIPSI**

Oleh:

**Feby Arifianto**

**NPM : 4120600216**

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

**Tanggal:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pembimbing I |  | Pembimbing II |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Dr. Ahmad Hanfan S.E, M.M |  | Mei Rani Amalia S.E, M.M |
| NIDN. 0608075301 |  | NIDN. 0604058201 |
| Mengetahui, | | |
| Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis | | |
|  | | |
|  | | |
|  | | |
|  | | |
| Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak,CA | | |
| NIDN. 0508117502 | | |

**Pengesahan Skripsi**

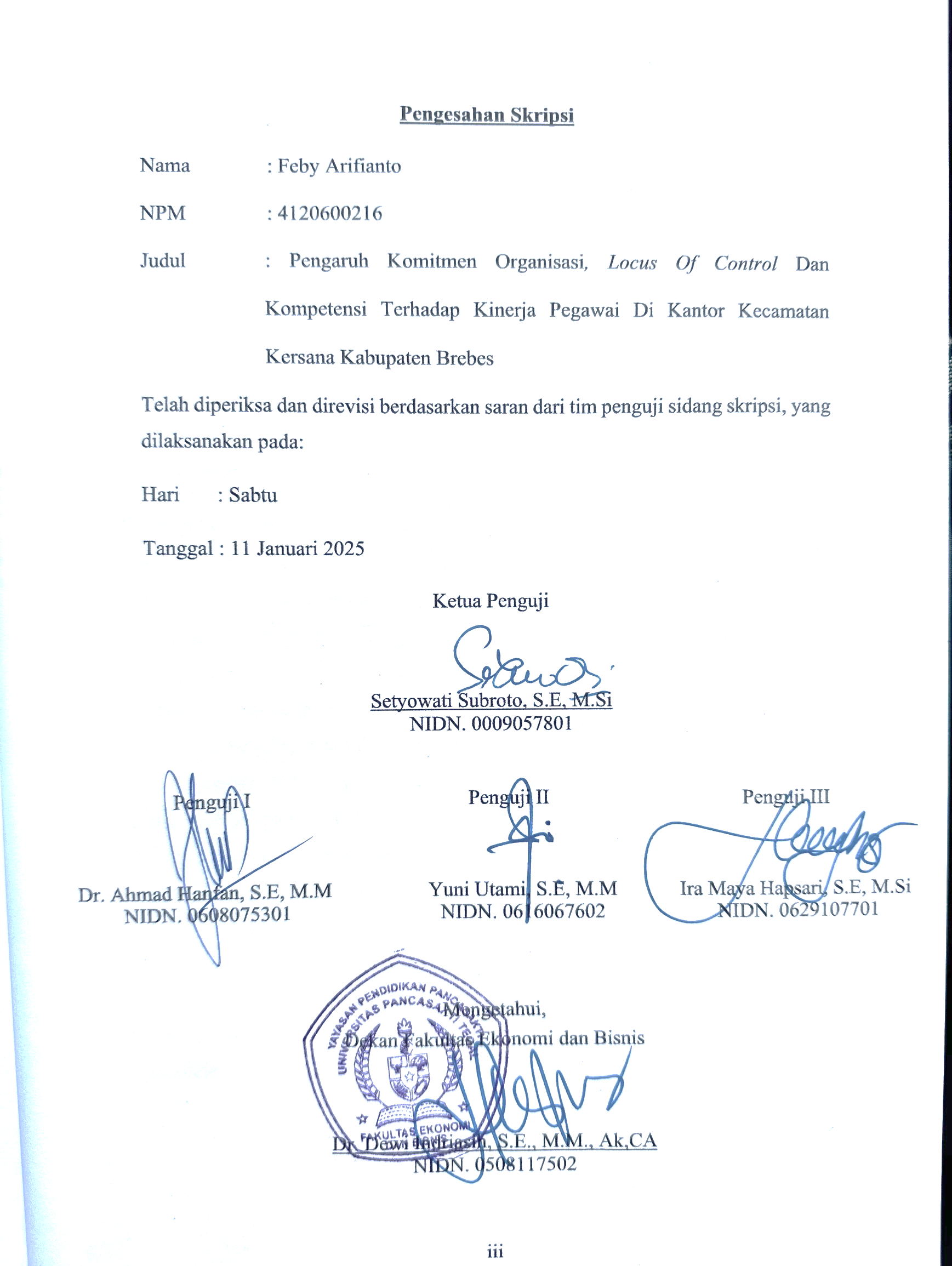
Nama : Feby Arifianto

NPM : 4120600216

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi*, Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji sidang skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 11 Januari 2025

Ketua Penguji

|  |
| --- |
| Setyowati Subroto, S.E, M.Si |
| NIDN. 0009057801 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Penguji I |  | Penguji II | Penguji III |
|  |  |  |  |
| Dr. Ahmad Hanfan, S.E, M.M  NIDN. 0608075301 |  | Yuni Utami, S.E, M.M  NIDN. 0616067602 | Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si  NIDN. 0629107701 |

|  |
| --- |
| Mengetahui, |
| Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis |

Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak,CA

NIDN. 0508117502

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

"Hidup adalah petualangan, hadapilah dengan berani."

**PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadirat Allah Swt, yang telat melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua saya, Bapak Ahmad Rifai dan Almh. Ibu Afiatun, yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya dengan memberikan dukungan berupa moril dan meteril yang tak terhingga serta doa yang tak ada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai.
2. Adikku tersayang Citra Ramadhani yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
3. *My best partner* Nur Faojiyah, yang selalu menemani dan selalu menjadi *support system* penulis pada hari yang tidak mudah selama peroses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya, terima kasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
4. Teman-temanku khususnya Dika dan Rizqi yang selalu memberikan semangat, dorongan dan bantuan yang tulus hingga bisa ke tahap ini.
5. Almamaterku Universitas Pancaksati Tegal

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Feby Arifianto

NPM : 4120600216

Program Studi : Manajemen

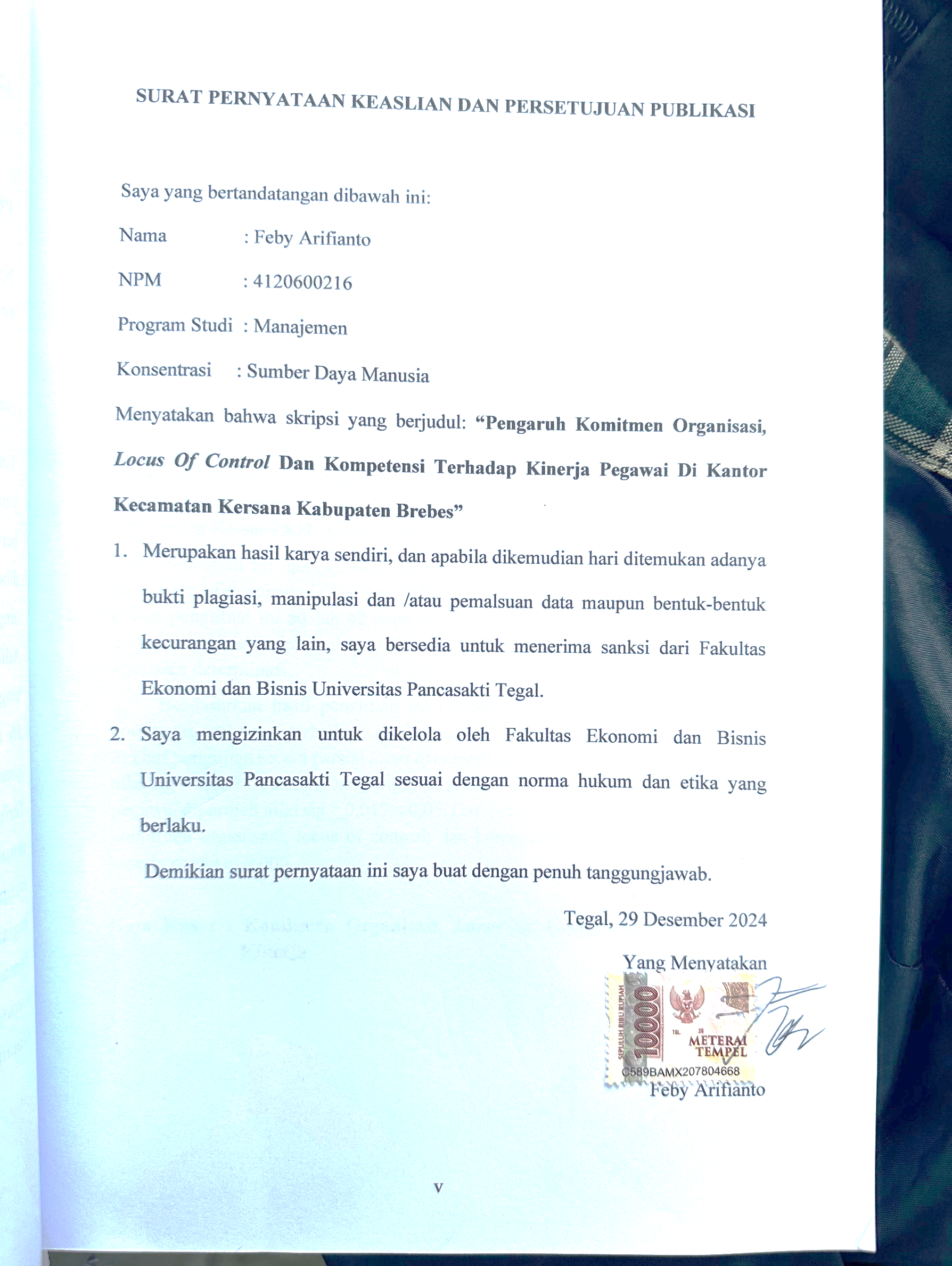
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi*, Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 29 Desember 2024

Yang Menyatakan

Feby Arifianto

# ABSTRAK

**Feby Arifianto 2024.** Pengaruh Komitmen Organisasi*, Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Pegawai dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya atau saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah merupakan hasil kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. 2) Untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. 3) Untuk mengetahui pengaruh komepensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. 4) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, locus of control, dan komepensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig = 0,001 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial *locus of control* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial komepensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig = 0,017 < 0,05. Dari pengujian secara simultan pengaruh komitmen organisasi, locus of control, dan komepensi secara simultan terhadap kinerja pegawai 0,000.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, Kompensasi dan Kinerja**

# *ABSTRACT*

*Feby Arifianto 2024. The Influence of Organizational Commitment, Locus of Control and Competence on Employee Performance at the Kersana District Office, Brebes Regency.*

*Employees and organizations are a unity that cannot be separated from each other or need each other. The performance produced by an organization is the result of the performance of the employees in the organization.*

*The purpose of this study is to determine 1) To determine the effect of organizational commitment on employee performance at the Kersana District Office, Brebes Regency. 2) To determine the effect of locus of control on employee performance at the Kersana District Office, Brebes Regency. 3) To determine the effect of competence on employee performance at the Kersana District Office, Brebes Regency. 4) To determine the effect of organizational commitment, locus of control, and competence simultaneously on employee performance at the Kersana District Office, Brebes Regency.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this study are primary data. The number of samples in this study was 42 employees. The analysis method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination.*

*Based on the results of this study are 1) From the partial testing of organizational commitment to employee performance, the sig value is obtained 0.001 <0.05. 2) From the partial testing of locus of control to employee performance, the sig value is obtained 0.000 <0.05. 3) From the partial testing of competence to employee performance, the sig value is obtained 0.017 <0.05. From the simultaneous testing of the influence of organizational commitment, locus of control, and competence simultaneously on employee performance 0.000.*

***Keywords: Organizational Commitment, Locus of Control, Competence and Performance.***

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi*, Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan peneliti untuk skripsi ini. Akhir kata, penelitian berharap penelitian untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 06 Januari 2025

Feby Arifianto

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc185972415)

[LEMBAR PERSETUJUAN ii](#_Toc185972416)

LEMBAR [PENGESAHAN iii](#_Toc185972417)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc185972418)

[SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc185972419)

[ABSTRAK vi](#_Toc185972420)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc185972422)

[DAFTAR ISI x](#_Toc185972423)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc185972424)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc185972425)v

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc185972426)i

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc185972427)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc185972428)

[B. Rumusan Masalah 10](#_Toc185972429)

[C. Tujuan Penelitian 11](#_Toc185972430)

[D. Manfaat Penelitian 12](#_Toc185972431)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13](#_Toc185972432)

[A. Landasan Teori 13](#_Toc185972433)

[1. Kinerja Pegawai 13](#_Toc185972434)

[2. Komitmen Organisasi 18](#_Toc185972435)

[3. Locus Of Control 20](#_Toc185972436)

[4. Kompetensi 25](#_Toc185972437)

[B. Penelitian Terdahulu 29](#_Toc185972438)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 47](#_Toc185972439)

[D. Hipotesis 47](#_Toc185972440)

[BAB III METODE PENELITIAN 49](#_Toc185972441)

[A. Jenis Penelitian 49](#_Toc185972442)

[B. Populasi dan Sampel 49](#_Toc185972443)

[1. Populasi 49](#_Toc185972444)

[2. Sampel 50](#_Toc185972445)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 51](#_Toc185972446)

[1. Definisi konseptual variabel 51](#_Toc185972447)

[2. Operasional Variabel 52](#_Toc185972448)

[D. Teknik Pengumpulan Data 54](#_Toc185972449)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 55](#_Toc185972450)

[1. Uji Validitas 55](#_Toc185972451)

[2. Uji Reliabilitas 57](#_Toc185972452)

[F. Teknik Analisis Data 58](#_Toc185972453)

[1. Method Successive Interval (MSI) 58](#_Toc185972454)

[2. Uji Asumsi Klasik 59](#_Toc185972455)

[3. Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda 62](#_Toc185972456)

[4. Uji Hipotesis 62](#_Toc185972457)

[5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 69](#_Toc185972458)

[6. Koefisien Determinasi () 68](#_Toc185972459)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 69](#_Toc185972460)

[A. Gambaran Umum Objek Penelitian 69](#_Toc185972461)

[B. Gambaran Umum Responden 81](#_Toc185972462)

[C. Pengujian Instrumen Penelitian 82](#_Toc185972463)

[D. Analisis Data 87](#_Toc185972464)

[E. Pembahasan 96](#_Toc185972465)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 97](#_Toc185972466)

[A. Kesimpulan 97](#_Toc185972467)

[B. Saran 97](#_Toc185972468)

[DAFTAR PUSTAKA 100](#_Toc185972469)

[LAMPIRAN](#_Toc185972470) 103

# DAFTAR TABEL

[Tabel 1 Data Absensi dan Keterlambatan Kantor Kec. Kersana Kab. Brebes 3](#_Toc129331875)

Tabel 2 Data Produktivitas Kantor Kec.Kersana ..................................................5

Tabel 3 Hasil Wawancara Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 6

Tabel 4 Hasil Wawancara Mengenai Locus Of Control Pegawai kantor Kecama

tan Kersana Kabupaten Brebes 7

Tabel 5 Hasil Wawancara Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 8

Tabel 6 Data Kompetensi Pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 9

[Tabel 7 Penelitian Terdahulu 37](#_Toc129331879)

[Tabel 8 Data Bagian Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 54](#_Toc129331879)

Tabel 9 Operasional Variabel 56

Tabel 10 Skala Likert 59

Tabel 11 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 81

Tabel 12 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur 81

Tabel 13 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 82

Tabel 14 Hasil Uji Validitas Variabel Item Kinerja 83

Tabel 15 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi 84

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Variabel Locus of Control 85

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi 85

Tabel 18 Hasil Uji Realibitas Variabel Kinerja Pegawai 86

Tabel 19 Hasil Uji Realibitas Variabel Komitmen Organisasi 86

Tabel 20 Hasil Uji Realibitas Variabel Locus of Control 87

Tabel 21 Hasil Uji Realibitas Variabel Kompetensi 87

Tabel 22 Hasil Uji Normalitas 89

Tabel 23 Hasil Uji Multikolonieritas 90

Tabel 24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 92

Tabel 25 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 94

Tabel 26 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 95

Tabel 27 Uji Analisis Koefisien Determinasi 96

# DAFTAR GAMBAR

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual 5](#_Toc129332145)1

Gambar 2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t) 68

Gambar 3 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F) 70

Gambar 4 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Kersana 75

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas 91

# DAFTAR LAMPIRAN

[Lampiran 1 Lembar Kuesioner](#_Toc129332145) 107

Lampiran 2 Hasil Wawancara..............................................................................112

Lampiran 3 Data Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y) 123

Lampiran 4 Data Tabulasi Variabel Komitmen Organisasi (X1) 114

Lampiran 5 Data Tabulasi Variabel Locus of Control (X2) 116

Lampiran 6 Data Tabulasi Variabel Kompetensi (X3) 118

Lampiran 7 Prosedur MSI dengan Excel 120

Lampiran 8 Tabulasi Data MSI Variabel Kinerja Pegawai (Y) 122

Lampiran 10 Tabulasi Data MSI Variabel Locus of Control (X2) 124

Lampiran 11 Tabulasi Data MSI Variabel Kompetensi (X3) 125

Lampiran 12 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 126

Lampiran 13 Uji Validitas Variabel Komitmen Organsasi (X1) 128

Lampiran 14 Uji Validitas Variabel Locus of Control (X2) 129

Lampiran 15 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3) 131

Lampiran 16 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 132

Lampiran 17 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organsasi (X1) 133

Lampiran 18 Uji Reliabilitas Variabel Locus of Control (X2) 134

Lampiran 19 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X3) 135

Lampiran 20 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 136

Lampiran 21 Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) 137

Lampiran 22 Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) 138

Lampiran 23 Analisis Regresi Linier Berganda 139

Lampiran 24 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 140

Lampiran 25 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 141

Lampiran 26 Analisis Koefisien Determinasi 142

[Lampiran 27 Surat Ijin Penelitian](#_Toc129332145) 143

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, semua orang harus berpartisipasi secara aktif. Karena tuntutan pekerjaan atau tugas yang semakin kompleks dan berat, dibutuhkan metode yang cepat dan tepat untuk menyelesaikannya. Selain itu, kebutuhan masyarakat juga semakin bervariasi. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh masyarakat, tidak mungkin untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara mandiri. Karena itu, diperlukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah salah satu cara untuk kerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang sudah ditentukan. Lembaga atau badan pemerintah yang mengurus bidang tertentu, baik di tingkat pusat maupun daerah, adalah salah satu jenis organisasi yang ada di pemerintah.

Pegawai dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya atau saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah merupakan hasil kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri dari pegawai dan sekaligus merupakan peluang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan diri dari pegawai dalam orgaisasi. Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangannya organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan professional baik untuk masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Komitmen dalam hal organisasi adalah bentuk psikologis yang merupakan ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk terus menjadi anggota dalam organiasasi tersebut. Dari definisi ini, anggota organisasi yang mempunyai komitmen dalam organisasi akan dapat bertahan lebih lama dibandingkan yang tidak memiliki komitmen dalam berorganisasi (Bangun, 2012:21)

*Locus of control* adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri. *Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* external. *Locus of control* internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bias berhasil. Sementara *locus of control* external memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwafaktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Sutrisno, 2020:231)

Menurut Hasibuan (2017:134) kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, *ketrampilan*, dan sikap. Sedangkan kompeten merupakan kemampuan melakukan peran secara efektif dalam suatu konteks.

Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes merupakan instansi pemerintah yang bergerak secara aktif dan masif dalam memberikan pelayanan, informasi, serta kebutuhan lain yang diperlukan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pegawai di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes di tuntut harus bekerja secara cepat, tepat dan profesional. Selain itu peran dari unsur pimpinan sangat diperlukan agar tercipta suasana kerja dan iklim kerja yang baik. Pemberian motivasi pada pegawai sangat diperlukan mengingat padatnya pekerjaan yang dilakukan dan dirasakan oleh pegawai cenderung akan membuat pegawai merasa lelah dan bahkan menurun semangatnya dalam bekerja. Sehingga motivasi dari pimpinan dirasa sangat perlu untuk dilakukan, selain menumbuhkan kepercayaan diri kembali bagi pegawai dalam bekerja juga akan menumbuhkan kedekatan secara emosional antara pegawai dan bawahan yang merasa diperhatikan dan di dukung pekerjaannya.

**Tabel 1**

Data Absensi dan Keterlambatan Pegawai di

Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes Tahun 2023

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Bulan** | **Jumlah Pegawai**  **(Orang)** | **Izin**  **(Orang)** | **Sakit**  **(Orang)** | **Terlambat**  **(Orang)** |
| 1. | Januari | 42 | 4 | 2 | 2 |
| 2. | Februari | 42 | 5 | 1 | 1 |
| 3. | Maret | 42 | 3 | 2 | 2 |
| 4. | April | 42 | 2 | 4 | 3 |
| 5. | Mei | 42 | 3 | 3 | 2 |
| 6. | Juni | 42 | 2 | 2 | - |
| 7. | Juli | 42 | 2 | - | 3 |
| 8. | Agustus | 42 | 2 | 3 | 3 |
| 9. | September | 42 | 3 | 1 | 5 |
| 10. | Oktober | 42 | 2 | 2 | 6 |
| 11. | November | 42 | 2 | 5 | 7 |
| 12. | Desember | 42 | 4 | 2 | 9 |

Sumber: Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes (2023).

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes adalah kinerja pegawai yang dalam faktanya masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi dan keterlambatan. Berikut ini adalah data absensi dan keterlambatan pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes di sepanjang tahun 2023. Data yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang masuk kantor tepat waktu masih rendah. Jumlah pegawai yang terlambat saat masuk jam kerja bahkan cenderung mengalami peningkatan di sepanjang tahun 2023, khususnya sejak bulan September terdapat 5 orang dan Desember terdapat 9 orang. Kondisi seperti ini sangat memprihatinkan, karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Tingginya tingkat keterlambatan masuk kerja di kalangan pegawai mencerminkan loyalitas yang rendah, di samping faktor lainnya seperti pengetahuan yang terbatas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Sebagian pegawai diketahui telah memiliki ketrampilan dan kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan .

**`**

**Tabel 2**

**Data Produkktivitas Program di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 2020-2024**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Program Kegiatan | Presentase Target | Persentase Realisasi 2020 | Persentase Realisasi 2021 | Persentase Realisasi 2022 | Persentase Realisasi 2023 | Persentase Realisasi 2024 |
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | 100% | 89% | 95% | 100% | 95% | 100% |
| 2 | Program Penyelenggaraan Pemerintah Dan Pelayanan Publik | 100% | 98% | 100% | 90% | 100% | 89% |
| 3 | Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Keseluruhan | 100% | 100% | 89% | 100% | 88% | 100% |
| 4 | Program Koordinasi Ketentraman Dan Ketertiban | 100% | 80% | 80% | 100% | 87% | 95% |
| 5 | Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Umum | 100% | 85% | 90% | 100% | 100% | 97% |
| 6 | Program Pembinaan Dan Pengawasan Pemerintah Desa | 100% | 85% | 89% | 100% | 80% | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

Berdasarkan Data produktivitas Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes 2023 menunjukkan persentase realisasi program dari beberapa program, seperti Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Penyelenggaraan Pemerintah, mengalami peningkatan dan penurunan produktivitas tiap tahun. Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Koordinasi Ketertiban juga menunjukkan pola naik-turun, sedangkan Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Umum mengalami tren peningkatan. Produktivitas pegawai bervariasi dengan beberapa program mencapai 100% di beberapa tahun, namun menurun di tahun lainnya. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Kersana bervariasi setiap tahunnya, dengan beberapa program menunjukkan peningkatan dan penurunan yang signifikan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

**Tabel 3**

**Hasil Wawancara Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Tidak** | **Iya** | **Kadang-kadang** |
| Apakah Anda merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi tempat Anda bekerja? | 10% | 70% | 20% |
| Apakah Anda merasa bahwa Anda memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi tempat Anda bekerja? | 15% | 75% | 10% |

Sumber : Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil wawancara mengenai komitmen organisasi pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes menunjukkan mayoritas pegawai merasa memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sebanyak 70% pegawai merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, sementara 75% merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil pegawai, yakni 10%, yang tidak merasa berkomitmen atau tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi, dan 20% pegawai merasa kadang-kadang berkomitmen serta 10% lainnya merasa kadang-kadang memiliki tanggung jawab. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat komitmen dan tanggung jawab pegawai, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti motivasi individu dan kondisi lingkungan kerja. Hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Kersana memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi dan merasa bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang terlibat, yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kualitas komitmen dan tanggung jawab seluruh pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal.

**Tabel 4**

**Hasil Wawancara Mengenai *Locus Of Control*****Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Tidak** | **Iya** | **Kadang-kadang** |
| Apakah Anda merasa bahwa hasil pekerjaan Anda lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dibandingkan oleh usaha pribadi? | 30% | 40% | 30% |
| Apakah Anda cenderung menganggap diri Anda dapat mengontrol hasil pekerjaan dengan kemampuan Anda sendiri? | 20% | 60% | 20% |

Sumber : Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil wawancara mengenai *locus of control* pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes menunjukkan adanya variasi dalam pandangan pegawai mengenai pengaruh faktor eksternal dan kontrol diri terhadap hasil pekerjaan mereka. Sebanyak 40% pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dibandingkan usaha pribadi, sementara 30% pegawai merasa sebaliknya, bahwa hasil pekerjaan mereka dipengaruhi oleh usaha pribadi, dan 30% lainnya merasa kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor eksternal atau usaha pribadi. Dalam hal kontrol diri terhadap hasil pekerjaan, mayoritas pegawai, yakni 60%, merasa bahwa mereka dapat mengontrol hasil pekerjaan dengan kemampuan mereka sendiri. Sementara itu, 20% pegawai merasa tidak dapat mengontrol hasil pekerjaan dengan kemampuan sendiri, dan 20% lainnya merasa kadang-kadang dapat mengontrol hasil pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Kersana merasa memiliki kontrol terhadap hasil pekerjaan mereka, namun terdapat sejumlah pegawai yang cenderung merasa bahwa faktor eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai pengaruh internal dan eksternal dalam mencapai hasil pekerjaan yang optimal.

**Tabel 5**

**Hasil Wawancara Mengenai Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Tidak** | **Iya** | **Kadang-kadang** |
| Apakah Anda merasa kompetensi yang Anda miliki sudah cukup untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab Anda? | 5% | 85% | 10% |
| Apakah Anda merasa perlu meningkatkan kompetensi untuk lebih efektif dalam pekerjaan? | 25% | 50% | 25% |

Sumber : Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kompetensi pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes menunjukkan mayoritas pegawai merasa kompetensi yang mereka miliki sudah cukup untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Sebanyak 85% pegawai merasa kompetensi mereka sudah memadai, sementara 10% merasa kadang-kadang kompetensinya cukup, dan hanya 5% yang merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Namun, ketika ditanyakan mengenai kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi, hasilnya menunjukkan pandangan yang lebih beragam. Sebanyak 50% pegawai merasa perlu meningkatkan kompetensi untuk menjadi lebih efektif dalam pekerjaan, sedangkan 25% merasa tidak perlu meningkatkan kompetensi, dan 25% lainnya merasa kadang-kadang perlu peningkatan kompetensi. Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pegawai merasa kompetensi mereka cukup, ada kesadaran untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat bekerja lebih efektif.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Kersana merasa kompetensi mereka sudah memadai, terdapat kebutuhan yang signifikan untuk meningkatkan kompetensi guna mencapai efektivitas yang lebih baik dalam pekerjaan. Ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri meskipun sebagian pegawai merasa kompetensinya sudah cukup.

**Tabel 6**

**Data Kompetensi Pegawai di Kantor Kecamatan Kersana**

**Kabupaten Brebes 2023**

| **No** | **Bagian** | **Syarat Pendidikan** | **Pendidikan** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Sekretaris Camat | Sarjana | Sarjana | Sesuai |
| 2 | Kasubag Program dan Keuangan | Sarjana | Sarjana | Sesuai |
| Staf Program dan Keuangan | Diploma-Sarjana | SLTA-Sarjana | Belum Sesuai |
| 3 | Kasubag Umum dan Kepegawaian | Sarjana | Sarjana | Sesuai |
| Staf Umum dan Kepegawaian | Diploma-Sarjana | SLTA-Sarjana | Belum Sesuai |
| 4 | Kasie Kesejahteraan Sosial | Sarjana | Sarjana | Sesuai |
| Staf Kesejahteraan Sosial | Diploma-Sarjana | SLTA-Sarjana | Belum Sesuai |
| 5 | Kasie Pemerintahan dan Pelayanan Umum | Sarjana | Pascasarjana | Sesuai |
|  |
| Staf Pemerintahan dan Pelayanan Umum | Diploma-Sarjana | SLTA-Sarjana | Belum Sesuai |  |
| 6 | Kasie Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | Srajana | Sarjana | Sesuai |  |
|  |
| Staf Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | Diploma-Sarjana | SLTA-Sarjana | BelumSesuai |  |
| 7 | Kasie Ketentraman dan Ketertiban | Sarjana | Sarjana | Sesuai |  |
| Staf/ (Satpol PP) | SMA- Sarjana | SMA- Sarjana | Sesuai |  |

Sumber: Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes (2023).

Berdasarkan data Kompetensi diatas menunjukan bahwa ada beberapa pegawai dengan pendidikan yang belum sesuai dari syarat pendidikan terutama di bagian staf-staf setiap Program di Kantor Kecamatan Kersana. Hal ini dengan masih banyak nya pegawai dengan syarat pendidikan yang belum sesuai itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang optimal (Kecamatan Kersana, 2023).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada di Instansi peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi*, Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap** Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes**”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes?
2. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes?
4. Apakah Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes?

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori ilmu manajemen sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi.

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan atau masukan kepada Puskesmas Jagalempeni mengenai Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi.

1. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa manajemen konsentrasi sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Kinerja Pegawai

1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Duha, 2018:121). Arti Kinerja Pegawai atau *job performance* disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Azwina and Yusuf, 2020)

Menurut Hermawan and Kaban (2014) bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Ansori and Hapzi Ali (2015) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dalam hal ini, bagaimana sikap organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Bangun (2012:230) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapakan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari Instansi dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Instansi, ini mengatur hal–hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Instansi atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka sesorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Instansi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh–sungguh sekalipun perusahannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji–janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh–sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.
14. **Tujuan dan manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:232) tujuain utaimai dairi pengukurain kinerjai aidailaih untuk memotivaisi kairyaiwain dailaim mencaipaii tujuain orgainisaisi dain memaituhi staindair perilaiku yaing telaih ditentukain untuk menghaisilkain tindaikain yaing diinginkain. Secairai umum, tujuain pengukurain kinerjai aidailaih :

1. Meningkaitkain motivaisi kairyaiwain dailaim memberikain kontribusi baigi orgainisaisi.
2. Memberikain daisair untuk mengevailuaisi kuailitais kinerjai setiaip pegaiwaii.
3. Mengidentifikaisi kebutuhain pelaitihain dain pengembaingain kairyaiwain sebaigaii daisair untuk memberikain kriteriai seleksi dain evailuaisi prograim pelaitihain dain pengembaingain kairyaiwain.
4. Membaintu dailaim mengaimbil keputusain terkaiit dengain kairyaiwain, seperti produksi, trainsfer dain PHK.

AIdaipun mainfaiait dairi sistem pengukurain kinerjai aidailaih (Bangun, 2012:232):

1. Daipait melaicaik kinerjai terhaidaip hairaipain pelainggain dain membuait semuai personel yaing terlibait dailaim upaiyai memberi kepuaisain kepaidai pelainggain.
2. Memotivaisi pegaiwaii untuk melaikukain pelaiyainain sebaigaii baigiain dairi pelainggain internail dain raintaii paisokain.
3. Mengidentifikaisi berbaigaii pemborosain sekailigus mendorong upaiyai penguraingain saimpaih.
4. Daipait membuait tujuain straitegis yaing waiktunyai maisih belum jelais menjaidi lebih nyaitai sehinggai mempercepait proses pembelaijairain perusaihaiain.
5. **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:234) terdapat beberapa indikator kinerja antara lain :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dain efisiensi melaksanakan tugas.
2. Dimensi perilaku kerja terdiri dari tiga indikator meliputi disiplin kerja, inisiatif, dain ketelitian.
3. Dimensi sifat pribadi terdiri dari tiga indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran, dain kreativitas.

### Komitmen Organisasi

1. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam hal organisasi adalah bentuk psikologis yang merupakan ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk terus menjadi anggota dalam organiasasi tersebut. Dari definisi ini, anggota organisasi yang mempunyai komitmen dalam organisasi akan dapat bertahan lebih lama dibandingkan yang tidak memiliki komitmen dalam berorganisasi (Zwell and Michael, 2000:72)

Komitmen organisasi terdiri dari rasa bangga anggota, kesetiaan anggota dan kemauan yang dimiliki anggota pada organisasinya. Komitmen organisasional sebagai sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidaknya karyawan terhadap organisasi (Hasibuan, 2017:32). Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dikatakan sebagai komitmen organisasi adalah hubungan psikologi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan mempercayai dan menerima nilai-nilai perusahaan, mau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang mendalam untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Apriliana, Hamid, and Hakam (2013) yaitu:

1. Faktor pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain
2. Karakteristik pekerjaan yang ,meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik didalam pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, danlain-lain
3. Karakteristik struktur yang meliputi besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja yang didapatkan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen anggota terhadap organisasinya.
5. **Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Zwell and Michael (2000:97) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi
4. ***Locus Of Control***

**Pengertian *Locus Of Control***

*Locus of control* adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri (Sutrisno, 2020:231)

*Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external. Locus of control internal* memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bias berhasil. Sementara *locus of control external* memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain.

*Berdasarkan* Bangun (2012:31) pada pengulangannya bahwa *locus of control* internal lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *locus of control* external kebalikannya, setiap kejadian yang menimpa berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri.

*Maka* kesimpulan dari *locus of control* merupakan suatu konsep yang menujukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan didalam hidupnya disebabkan oleh kendai dirinya atau kendali diluar dirinya.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control***

*Menurut* Duha (2018:87) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

1. Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan eksternal (*locus of control* eksternal). Pembentukan karakter individu pada *locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal locus of control. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi Instansi.

1. Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *locus of control* (lokus kendali). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal *locus of control* (lokus kendali).

Dalam penelitian Sutrisno (2020:22) *Locus of control* dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama adalah keluaraga. Di dalam keluarga terjadi suatu interaksi antara anak dan orang tua termasuk dalam penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anaknya. Apabila tingkah laku anak mendapatkan respon, maka anak akan merasakan sesuatu di dalam lingkungannya. Dengan demikan, tingkah laku tersebut dapat menimbulakan motif yang dipelajari. Hal tersebut merupakan langkah terbentuknya *locus of control* internal. Sebaliknya jika tingkah laku yang dilakukan tidak mendapatkan reaksi, maka anak akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun.

Menurut Duha (2018:58) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *locus of control* yaitu : faktor keluarga/orang tua (*family antecendents),* faktor *consistency of experience,* dan faktor social *(social antecendents).*

**Dimensi dan Indikator *Locus Of Control***

Pengukuran variabel *locus of control* berdasarkan Duha (2018:90) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi 2 dimensi yaitu:

1. *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

1. Suka bekerja keras
2. Memiliki insiatif yang tinggi
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
6. *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:

1. Kurang memiliki inisiatif
2. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa factor luarlah yang mengontrol
3. Kurang mencari informasi
4. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
5. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang.

**Manfaat *Locus Of Control***

Seseorang akan memiliki suatu kesinambungan apabila orang tersebut menggunakan locus of control, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaiaan karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahawa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka (Duha, 2018:93)

Adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan powerfull other dan chance, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai targert pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *Self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.
3. **Kompetensi**
4. **Pengertian Kompetensi**

Menurut Sudarmanto (2009:97) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan KeKaryawanan Negara 2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimilki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginteprestasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginteprestasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Sutrisno, (2020:65) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

1. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

1. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

1. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar Karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

1. **Dimensi dan indikator Kompetensi**

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Sutrisno (2020:62) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.
4. Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.
5. **Manfaat Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2020:65) manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

1. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
2. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
4. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
5. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
6. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
7. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2019:11). Berikut ini merupakan bebrapa hasil penelitian terdahulu arahan dalam pembuatan tabel sebagia berikut:

1. Mauludiyah and Marsudi Lestariningsih (2022), tentang “Pengaruh Kompetensi*, Self-efficacy, dan Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai ( Studi kasus di SMA muhammadiyah 1 Gresik)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, *, Self-efficacy, dan Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai di SMA 1 Muhammadiyah 1 Gresik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan dan guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik yang berjumlah 67 orang dengan pengambilan sampel secara total maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukan besarnya pengaruh kompetensi, *Self-efficacy, dan Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai. Penguji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian uji t dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel *Locus of control* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Rajak and Mukti Yallo (2018), tentang “ Pengaruh *Locus of control* dan *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasi Karyawan pada Karyawan pada latihan kerja (BLK) di kota Ternate”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Self-efficacy, dan Locus of control* secara parsial dan simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Balai Diklat Perkantoran Kota Ternate. Jumlah populasi sasaran secara keseluruhan adalah sebanyak 43 orang. Jumlah tersebut seluruhnya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, dan SPSS sebagai uji statistik. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Locus of control* berpengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut menunjukan bahwa *Locus of control* menyebabkan peningkatan komitmen organisasi (2) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *Self-efficacy* menyebabkan peningkatan komitmen organisasi Karyawan Balai Diklat Perkantoran Kota Ternate dan (3) *Locus of control* dan *Self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Qorni and Rizana (2021), tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus of control terhadap* Kinerja Aparatur Pemerintah Desa”. Kinerja Pegawai di suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dari dalam diri dan lingkungan tempat kerja. Dalam pengolahan pemerintah Desa di Kecamatan Sempor masih menemui kendala khususnya kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan sampel jenuh dan sampel yang diambil adalah Aparatur pemerintah Desa terdiri dari Sekretaris dan Kaur pemerintah Desa di Kecamatan Sempor berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji rebilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 3) *Internal Locus of control* mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 4) Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus of control* secara bersamasama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hasil uji (koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,863 sehingga besarnya variabel independent penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 86,3 % dan sisanya sebesar 13,7% adalah penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4. Sriwidodo and Haryanto (2015), tentang “Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, *Self efficacy* serta *Locus of control* terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor”. Sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) substansinya dalam perekonomian Indonesia memberikan konstribusi yang cukup penting, bukan hanya dari segi konstruktif dalam peningkatan profitabilitas dan kesejahteraan masyarakat saja, akan tetapi dari segi peranannya dalam penyerapan tenaga kerja (sumber daya manusia). Tujuan penelitian ini : 1) untuk menganalisis pengaruh faktor kepribadian indiidual, *Self efficacy* dan *locus of control* secara simultan terhadap kinerja UMKM, 2) menganalisis pengaruh faktor kepribadian individual, *Self efficacy* , dan *locus of control* secara parsial terhadap kinerja UMKM, 30) faktor apa saja yang menjadi pengambat dan pendorong terhadap kinerja UMKM. Objek dalam penelitian ini 30 UMKM produk unggulan penyebaran kuesioner sebanyak 60 kuesioner dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Uji yang dilakukan adalah uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik serta skala ukuran likert untuk regresi liner berganda. Hasil penelitian secara simultan dan parsial faktor kepribadian individual, *Self efficacy* serta *locus of control* memberikan pengaruh terhadap kinerja UMKM. Faktor pendukung terhadap kinerja UMKM produksi unggulan Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor dalah Faktor kepribadian individual, *Self efficacy* dan *locus of control.*
5. Hakiki and Sari (2022), tentang “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama”. Penelitian ini *bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Self efficacy dan locus of control* terhadap Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama Medan. Penelitian ini dilakukan pada Instansi PT. Tirta Investama. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 Karyawan, dngan metode yang digunakan adalah metode survey. Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis teknik yang digunakan adalah regresi liner berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Locus of contol* bekerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Self efficacy* bekerja secara positif dan sifnifikan tehadap Kinerja Pegawai.
6. Guru et al. (2020), tentang “*Self efficacy* sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang *Self efficacy* dalam membangun profesionalisme guru PAI di MTs Darus Ulum, Bungatan, Situbondo, Ear Java. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis fenomenologi. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui interview, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis datanya dilakukan secara sirkuler dengan mengikuti model Spradly, yaitu : *domain analysis, taxonomy analysis, componential analysis,* dan *discovering cultural themes*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam melalui *Self efficacy* di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Bungatan, Situbondo dilakukan melalui : delegation of authority yang diberikan oleh pimpinan kepada guru, *strengthening of self commitment* sebagai basis penguatan pengabdian, *quality oriented teacher behavior* sebagai pembuatan budaya organisasi dan pembangunan sekap positive thinking untuk memperkuat kinerja dan jiwa pengabdian.
7. Amri et al. (2022), tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, *Locus of control* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Kompetensikerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Tempat penelitian Dinas Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang di Jalan Aiptu. Karel Tubun No. 12, 17 Ilir Kec. Ilir Timur I Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang Karyawan operasionla 42 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reabilitas.
8. Sriwidodo and Haryanto (2015), tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh minat, motivasi, kesejahteraan dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan populasi, sedangkan populasinya adalah seluruh Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 85 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan hipotesis terbaik menggunakan uji t. Hasil analisis yang dapat dilaporkan adalah 1) Kuesioner semua variabel valid dan hasil variabilitasnya reliabel. 2) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bhawa model tidak multikolonieritas tidak ada heterokedastisitas, tidak ada autokorelasi dan residul normal.
9. Sarianti, Fitria, and Umairah (2016), tentang “Pemgaruh Budaya Organisasi dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. Penelitisn ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Kanwil Sumatera Barat. (2) pengaruh *Self efficacy* tehadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatra Barat. Jenis penelitian ini adalah deskipsi kausatif populasi dalam penelitian ini adalah 141 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Prpopotional Cluster Sampling* data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLM (Persero) Kanwil Sumbar; (2) efikasi diri berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (persero) Kanwil Sumbar.
10. Badri and Aziz (2011), tentang “Pegaruh *Locus of control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Locus of control* dan martabat kerja karyawan motivasi Dinas Pendidikan Kota Medan. Berdasarkan teori yang ada kerangka kerja yaitu menurut Burns (2004) menyatakan bahwa individu tidak mudah terpengaruh lingkungan eksternal individu yang dirinya sendiri memiliki *Locus of control* internal maka hipotesis yang diajukan 1) Terdapat pengaruh *Locus of control* dan Self esteem secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Karyawan Dinas Pendidikan 2) Ada pengaruh harga diri terhadap motivasi kerja karyawan 3) Ada pengaruh *Locus of control* pada motivasi karyawan. Dalam membuktikan hipotesis di atas, kami menggunakan data metode analisis yaitu Regresi Berganda. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan diterima. 1) Adapun kontribusi pengaruh variabel harga diri sebesar 29%. 2) pengaruh *locus of control* kendali terhadap motivasi kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Medan dengan kontribusi efektif dari dua variabel independen (*locus of control* dan self esteem) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76%. Dari hasil diketahui bahwa masih terdapat pengaruh sebesar 24% dari faktor lain motivasi kerja tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama, Tahun, Judul** | **Alat Analisis Data** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1 | (Mauludiyah and Marsudi Lestariningsih (2022) Pengaruh Kompetensi*, Self-efficacy, dan Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai ( Studi kasus di SMA muhammadiyah 1 Gresik.  <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5072> | analisis regresi linier berganda. Penguji hipotesis menggunakan uji t. | Hasil penelitian uji t dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel *Locus of control* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel Kompetensi*, Self-Efficacy, Locus Of Control* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Objek Penlitianya. |
| 2. | Rajak and Mukti Yallo (2018) Pengaruh *Locus of control* dan *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasi Karyawan pada Karyawan pada latihan kerja (BLK) di kota Ternate  <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/1288> | Analisis regresi linier berganda, dan SPSS sebagai uji statistik. | (1) *Locus of control* berpengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut menunjukan bahwa *Locus of control* menyebabkan peningkatan komitmen organisasi (2) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *Self-efficacy* menyebabkan peningkatan komitmen organisasi Karyawan Balai Diklat Perkantoran Kota Ternate dan (3) *Locus of control* dan *Self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Self-Efficacy, Locus Of Control* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Komitmen Organisasi. |
| 3 | Qorni and Rizana (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus of control terhadap* Kinerja Aparatur Pemerintah Desa  <https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/view/174> | uji validitas, uji rebilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 23.0. | 1) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 3) *Internal Locus of control* mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. 4) Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus of control* secara bersamasama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel Kompetnsi, *Locus Of Control*  Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Komitmen Organisasi. |
| 4 | Sumantri, U., & Gemina 2(015) Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, *Self efficacy* serta *Locus of control* terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor  <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/582> | uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik serta skala ukuran likert untuk regresi liner berganda. | secara simultan dan parsial faktor kepribadian individual, *Self efficacy* serta *locus of control* memberikan pengaruh terhadap kinerja UMKM. Faktor pendukung terhadap kinerja UMKM produksi unggulan Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor dalah Faktor kepribadian individual, *Self efficacy* dan *locus of control.* | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Self-Efficacy, Locus Of Control* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Faktor Kepribadian Individual. |
| 5 | Hakiki and Sari (2022) Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama  <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3329/0> | Regresi linier berganda | pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Locus of contol* bekerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Self efficacy* bekerja secara positif dan sifnifikan tehadap Kinerja Pegawai. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Self-Efficacy, Locus Of Control* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Objek Penelitiannya. |
| 6 | Guru et al. (2020) *Self efficacy* sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah  <https://www.neliti.com/id/publications/339888/self-efficacy-sebagai-media-peningkatan-profesionalisme-guru-di-madrasah> | interview, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis datanya dilakukan secara sirkuler dengan mengikuti model Spradly | Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam melalui *Self efficacy* di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Bungatan, Situbondo dilakukan melalui : delegation of authority yang diberikan oleh pimpinan kepada guru, *strengthening of self commitment* sebagai basis penguatan pengabdian, *quality oriented teacher behavior* sebagai pembuatan budaya organisasi dan pembangunan sekap positive thinking untuk memperkuat kinerja dan jiwa pengabdian. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Self-Efficacy.*  Perbedaan Penelitian Ini Pada Objek Penelitiannya. |
| 7 | Amri et al. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, *Locus of control* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Kompetensikerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang  <https://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/974> | statistik inferensial dengan persamaan regresi linier berganda | Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,897 atau sebesar 89.70% yang berarti memiliki hubungan dan signifikan sedangkan Adjusted (R2) sebesar 0,783 atau sebesar 78,30% variasi dalam kinerja dan sisanya sebesar 21,70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, stres kerja, dan lingkungan kerja. Persamaan regresi Berganda | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel Kompetensi*, Locus Of Control* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. |
| 8 | Sriwidodo and Haryanto (2015) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan  <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/88/61> | regresi linier berganda dan hipotesis terbaik menggunakan uji t | Hasil analisis yang dapat dilaporkan adalah 1)Kuesioner semua variabel valid dan hasil variabilitasnya reliabel. 2) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bhawa model tidak multikolonieritas tidak ada heterokedastisitas, tidak ada autokorelasi dan residul normal. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel KompetensiDan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan. |
| 9 | Sarianti, Fitria, and Umairah (2016) Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatra Barat  <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/view/107504> | Analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20 | (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Karwil Sumatera Barat (2) *Self efficacy* pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Karwil Sumatera Barat. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Self Efficacy* Dan Kinerja.  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Budaya Organisasi. |
| 10 | Badri and Aziz (2011) Pengaruh *Locus of control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Medan  <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/838> | Analisis Regresi | 1)Adapun kontribusi pengaruh variabel harga diri sebesar 29%. 2) pengaruh *locus of control* kendali terhadap motivasi kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Medan dengan kontribusi efektif dari dua variabel independen (*locus of control* dan self esteem) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76%. | Persamaan Penelitian Ini Pada Variabel *Locus Of Control*  Perbedaan Penelitian Ini Pada Variabel Harga Diri Dan Motivasi. |

Sumber : Data diolah 2024

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran kedua ingin mengetahui pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran selanjutnya ingin mengetahui Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi merupakan fungsi karakteristik personal dan komitmen situsioal yang berhubungan dengan lingkungan keja atau oranisasi, komitmen organisasi di buat dan dispakati Bersama untuk memberikan kemudahan pencapain tujuan organisasi dibuat dan di sepakati bersama untuk memberikan kemudahan pencapaian tujuan organisasi, pemberian reward dan punishmrnt. Dengan demikian terbentuk rambu –rambu yang dapat di jadikan sebagai (gaider) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya, komitmen organisasi yang tinggi akan memeberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu meneimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, presetasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di instansi bersangkutan (Zwell and Michael, 2000:117)

1. **Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai**

*Locus of control* adalah tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (Faktor Internal) ataukan peristiwaperistiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (Faktor External). *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Sutrisno, 2020:231)

Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila adanya prestasi pada diri karyawan yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya prestasidan keberhasilan dalam diri individu karyawan maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. *Locus of Control* ada kaitannya dengan kinerja, yang dimana salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban (2014) dengan judul Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X) yang menunjukan hasil bahwa Locus of control berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

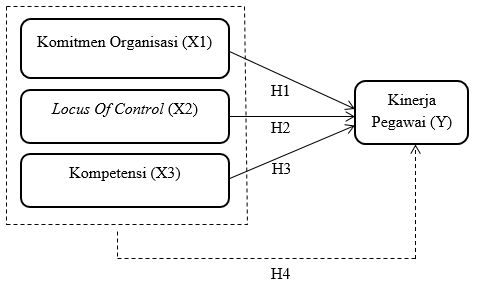
1. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto (2009:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Semakin tinggi kompetensi karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang kompeten bisanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dan mau meningkatkan kualitas diri sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat terhadap karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan efisien dan efektif yang kemudian akan memberikan pengalaman kerja dan rasa tanggung jawab tentang hasil pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun yang berhubungan dengan karakteristik personal

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Marliana Budhiningtias Winarti yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:42) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumuskan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawab yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H1 : | Komitmen Organisasiberpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes |
| H2 : | *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes |
| H3 : | Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes |
| H4 : | Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes |

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka**.** Metode kuantitatif dinamakan tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019:14)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang 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 (Sugiyono, 2019:16)

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:18). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yang ada pada Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes dengan jumlah seluruh pegawai 42 diantaranya, pegawai ASN berjumlah 22, pegawai THL berjumlah 15 orang dan pegawai PPPK berjumlah 5 orang, berikut adalah data bagian pegawai Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes :

**Tabel 8**

**Data Bagian Pegawai Kantor Kecamatan Kersana**

**Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Status** | | | **Jumlah** |
| **ASN** | **THL** | **P3K** |
| 1 | Sekretaris Camat | 1 |  |  | 1 |
| 2 | Kasubag Program dan Keuangan | 1 |  |  | 1 |
| Staf Program dan Keuangan | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 3 | Kasubag Umum dan Kepegawaian | 1 |  |  | 1 |
| Staf Umum dan Kepegawaian | 3 | 2 |  | 5 |
| 4 | Kasie Kesejahteraan Sosial | 1 |  |  |  |
| Staf Kesejahteraan Sosial | 3 | 2 |  | 5 |
| 5 | Kasie Pemerintahan dan Pelayanan Umum | 1 |  |  | 1 |
| Staf Pemerintahan dan Pelayanan Umum | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 6 | Kasie Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 1 |  |  | 1 |
| Staf Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 2 | 3 |  | 5 |
| 7 | Kasie Ketentraman dan Ketertiban | 1 |  |  | 1 |
| Staf/ (Satpol PP) | 3 | 3 | 2 | 9 |
| **Total** | | | | | **42** |

Sumber : Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes

1. **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019:21) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai sebanyak 42 Pegawai di Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes yang dijadikan responden.

## Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. **Definisi konseptual variabel**

Definisi konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambigu (Sugiyono, 2019:25)

1. **Komitmen Organisasi (X1)**

Komitmen dalam hal organisasi adalah bentuk psikologis yang meruapakan ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk terus menjadi anggota dalam organiasasi tersebut (Zwell and Michael, 2000:21).

1. ***Locus of control* (X2)**

*Locus of control* adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri menurut (Sutrisno, 2020:231).

1. **Kompetensi (X3)**

Kompentensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan *Kinerja Pegawai* karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2009:53).

1. **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Azwina and Yusuf, 2020).

1. **Operasional Variabel**

Operasionalisasi variabel menjadi variabel *Self efficacy* (X1), *Locus of control* (X2), dan variabel Kompentensi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut:

**Tabel 9**

**Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala Pengukuran | Sumber |
| Kinerja  (Y) | Haisil kerjai | Kuaintitais haisil kerjai | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  KS = 3  TS = 2  STS = 1 | (Bangun, 2012) |
| Kuailitais haisil kerjai | 2 |
| Efisiensi dailaim melaiksainaikain tugais | 3 |
| Perilaiku kerjai | Disiplin kerjai | 4 |
| Inisiaitif | 5 |
| Ketelitiain | 6 |
| Sifait pribaidi  Inisiatif | Kepemimpinain | 7,8 |
| Kejujurain | 9 |
| Kreaitivitais | 10 |
| Komitmen Organisasi  (X1) | Komitmen Afektif | Ikatan emosional | 1,2 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | (Zwell and Michael, 2000) |
| Merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi | 3,4 |
| Komitmen Berkelanjutan | Biaya yang harus dikeluarkan kerugian finasial | 5 |
| Biaya yang harus dikeluarkan kerugian finasial kerugian lain | 6 |
| Komitmen Normatif | Tetap tinggal dalam suatu organisasi | 7 |
| L*ocus Of Control*  (X2) | Eksternal | Suka bekerja keras | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  KS = 3  TS = 2  STS = 1 | (Duha, 2018) |
| Memiliki inisatif yang tinggi | 2 |
| Selalu berusaha untuk menemukan  pemecahan masalah | 3 |
| Selalu mencoba untuk berfikir seefektif | 4 |
| Selalu mempunyai persepsi bahwa  usaha harus dilakukan jika ingin berhasil | 5 |
| Internal | Kurang memiliki inisiatif | 6 |
| Mudah menyerah | 7 |
| Kurang mencari informasi | 8 |
| Mempunyai harapan | 9 |
| Lebih mudah dipengaruhi | 10 |
| Kompetensi (X3) | Pengalaman kerja | Dapat menempatkan diri secara tepat kondisi | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  KS = 3  TS = 2  STS = 1 | Sutrisno (2017) |
| Berani mengambil resiko | 2 |
| Mampu menghadapi tantangan | 3 |
| Latar belakang pendidikan | Mampu memahami pekrjaan | 4 |
| Latar belakng pendidikan sesuai pekerjaan | 5 |
| Mampu memunculkan ide | 6 |
| Ketrampilan | Memiliki ketrampilan yang baik | 7 |

Sumber : Data diolah 2024

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya (Banowo, 2006:29). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:109) wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:112) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

1. Kuisioner (angket).

Menurut Sugiyono (2019:114) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas untuk menghasilkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* dimana disetiap pernyataan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 10**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : data diolah peneliti (2024).

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan valid bila instrumen tersebut benar-benar benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2018:233).

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan valid bila instrumen tersebut benar-benar benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2018:233)

Untuk mengetahui validitas sebuah kuesioner rumus yang digunakan yaitu dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

Keterangan :

: Korelasi *product moment*

: Jumlah skor masing-masing item

ΣY : Jumlah skor setiap item

Σ : Kuadrat dari jumlah skor setiap item

Σ : Kuadrat dari skor total

Σ: Jumlah keseluruhan X dikalikan Y

N : Jumlah responden

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meski pun tetap ada toleransi bila terjadi kesalahan (Suliyanto, 2018:254)

Menurut Sugiyono (2017:132), nilai reliabilitas dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima, terutama dalam penelitian eksploratori atau tahap awal pengembangan instrumen. Pemilihan ambang batas ini bergantung pada tingkat kompleksitas alat ukur dan tujuan penelitian.

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran dengan derajat kesenjangan, suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban-jawaban suatu kuesioner memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Dalam pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha *Cronbach* sebagai berikut :

𝑟i =

Keterangan:

𝑟i : Reliabilitas Instrumen

K : Jumlah item pertanyaan yang diuji

Σ𝜎 : Jumlah varians skor tiap-tiap item

𝜎 : Varians total

## Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul (Sugiyono, 2019:43) Bentuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dimana untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik tersebut dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), *Locus of control* (X2) dan Kompetensi (X3), yang digunakan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *software* SPSS 25.

### *Method Of Successive Interval* (MSI)

Analisis MSI atau *method of successive interval* biasa digunakan untuk mengubah data dengan skala ordinal menjadi skala interval. Menurut (Suliyanto, 2018:162) Langkah untuk transformasikan data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Tentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah

diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku Z
2. Jika nilai proporsi kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai PK= 1 - (n=1,2,...5)
3. Menghitung densitas Z
4. Menghitung nilai skala (*scale value*) menggunakan rumus:

*SV* =

1. Mentransformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval dengan menggunakan rumus:

Y = Svi + [Svmin] + 1

### Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2018:161) uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil

1. **Uji Multikolonieritas**

Menurut (Ghozali 2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (>0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari mutikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *variance infation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendag sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variace* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskesdastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

### Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), *Locus of control* (X2) dan Kompetensi (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2018:55)

Y = α + + β2+ β3 +e

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

: Koefisien Regresi

: Komitmen Organisasi

: *Locus Of Control*

: Kompetensi

e : Standar Error

### Uji Hipotesis

* 1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (β₁, β₂, dan β₃) secara individu terhadap variabel terikat (Y). adapun langkah pengujiannya antara lain sebagai berikut:

Penetapan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Formulasi Hipotesis
   * + 1. Formula Hipotesis 1 :

Ho : β₁ = 0, artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Ha : β₁ ≠ 0, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

* + - 1. Formula Hipotesis 2 :

Ho : β₂ = 0, artinya *Locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Ha : β₂ ≠ 0, artinya *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

* + - 1. Formula Hipotesis 3 :

Ho : β₃ = 0, artinya Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

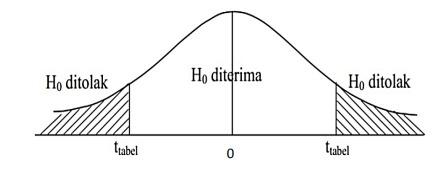
Ha : β₃ ≠ 0, artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

1. *Level of Signifikan* ( α )

Tingkat signifikan sebesar 95% atau (𝛼 = 5%).

ttabel = t (𝛼/2; n-1)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar 2

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho diterima apabila -thitung ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila thitung > ttabel atau thitung <-ttabel

1. Menghitung Nilai thitung

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus (sebagai berikut:

Sb =

Kesalahan standar estimasi (*standard error ofestimation*) diberi simbol *Sy.x* yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Sy.x =

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

thitung =

Keterengan:

b = Nilai Parameter

Sb = Standar error dari b

*Sy.x* = Standar error dari estimasi

1. Kesimpulan

Ho: ditolak atau diterima

* 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 172), uji signifikansi koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis :

Hipotesis statistic yang akan diuji dapat diformulasikan:

Ho : β₁, β₂, β₃ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

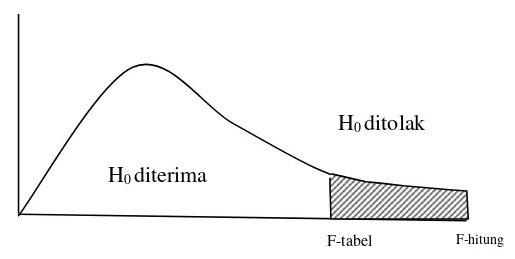
Ha : β₁, β₂, β₃ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

1. *Level of Signifikan* ( α )

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh akan mengunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau (α = 5%). Ftabel dirumuskan sebagai berikut:

Ftabel = Fα; (k-1); (n-k)

1. Kriteria Pengujian



Gambar 3

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

Kriteria untuk menerima atau menolak Ho yaitu:

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel

1. Menghitung Fhitung

Fhitung =

Keterenagan:

1. Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

JKX₁Y = ⅀X₁Y -

1. Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

JKY = -

1. Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

JJKreg = b (JK X₁Y)

1. Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

JKres = JKY - JKreg

Keterangan:

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

1. Kesimpulan

Ho: ditolak atau diterima

### Koefisien Determinasi ()

Koefisien determinasi () dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan apakah perubahan variabel bebas Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Kompetensi

akan diikuti oleh variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada proporsi yang sama.

Koefisien determinasi () pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dengan nol. Nilai yang kecil berarti kemampuan variaebel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97)

Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai () yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Ghozali, 2018:97)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi :

**KD =**

Keterangan :

KD : Besarnya koefisien determinasi

: Koefisien korelasi