

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KOMITMEN ORGANISASI
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Kabupaten Kebumen)**

**Yusi Erniyanti
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email : yusierniya@gmail.com**

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari *locus of control*, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan metode sampel jenuh, penelitian ini mengambil sampel 97 responden PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel *locus of control*, komitmen organisasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Sedangkan uji f, variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Kontribusi atau sumbangan *locus of control*, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen sebesar 49,1%.

Keyword : *locus of control*, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya, sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dengan berlandaskan moral yang baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan mengutamakan kepentingan masyarakat dan dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Harapan masyarakat akan adanya pelayanan yang prima dari birokrasi pemerintah ternyata sampai saat ini belum dirasakan seutuhnya. Era otonomi saat ini, telah ditekankan pemberian kewenangan yang luas kepada birokrasi pemerintah daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka menjamin proses demokratisasi, perlindungan hak dan jaminan kehidupan dalam bidang kesehatan dan pendidikan serta jaminan kehidupan lainnya.

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan maupun lembaga pemerintah sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Kinerja perusahaan merupakan kombinasi dari keberhasilan suatu organisasi perusahaan yang terkait dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja yang dicapai baik secara individu maupun berkelompok.

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan dan perilaku.

Kinerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 “Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil” yang bertujuan untuk menilai prestasi dan kinerja PNS dengan objektif berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan diawal penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) oleh masing-masing PNS. Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurnaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS yang dianggap kurang efektif dalam subjektivitas penilaian selama 24 tahun, hal ini dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 unsur penilaian yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja berdasar tugas jabatan, angka kredit dan target kinerja nyata dan terukur dalam kurun waktu penilaian yang akan dicapai oleh seorang PNS mempunyai bobot nilai 60%. Sedangkan sebesar 40% merupakan nilai perilaku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS. Dalam Peraturan Pemerintah juga disebutkan bahwa PNS yang tidak menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin PNS. Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Locus of control diartikan juga sebagai perasaan seseorang mengenai lokasi yang membuat dirinya sukses atau gagal, yaitu lokasinya pada diri sendiri atau tergantung pada pihak lain diluar dirinya (soehardi, 2003:28). *Locus of control* yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen terlihat para pegawai yang ada disana mampu mengontrol keadaan yang terjadi seperti bekerja keras, dapat mengontrol kemampuannya yaitu memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang terbaik dari situasi yang ada.

Komitmen pegawai terhadap organisasinya adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasinya, disamping itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri pegawai dalam mengambil berbagai keputusan. Dari data SKP yang ada, nilai komitmen pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen selalu mengalami kenaikan, hal ini dibuktikan para pegawai yang semakin setia terhadap Dinasnya/tempat kerjanya, sehingga loyalitas yang dimiliki semakin besar, keterlibat diri karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga semakin mereka komit terhadap tempat dia bekerja, maka akan mempengaruhi kerjanya.

Menurut Bandura (2010), *self efficacy* adalah kepercayaan individu pada kemampuan untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan kepercayaan diri yang besar. Sehingga keberhasilan dalam pencapaian target kegiatan dapat selalu dicapai, hal demikian membuat para pegawai lebih giat dan menghasilkan *output* yang baik pula.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama *Locus of Control*, Komitmen organisasi dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Sedangkan kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan diperusakan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Locus of Control

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat/tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. *Locus of control* diartikan juga sebagai perasaan seseorang mengenai lokasi yang membuat dirinya sukses/gagal yaitu lokasinya pada diri sendiri atau tergantung pada pihak lain (Soehardi, 2003 : 28).

Menurut Robbin (2000:79) indikator dari *Locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Struktur keyakinan internal, dimana seseorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa dirinya sendiri yang mengontrol dirinya.
2. Struktur external, dimana seseorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa kekuatan external yang mempengaruhi hidupnya adalah sebuah nasib.

Komitmen

Menurut Wibowo (2014:429) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2014:431) Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

- a. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti keperibadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.
- b. *Continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh biaya dan manfaat .
- c. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *psychological contract* merupakan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Self Efficacy

Bandura (2010) mengatakan, *self efficacy* adalah kepercayaan individu pada kemampuan untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Keyakinan *self efficacy* juga mempengaruhi pemilihan tugas, usaha, ketekunan, ketahanan dan prestasi. Menurut Bandura (1997) pengukuran *self efficacy* yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi yaitu :

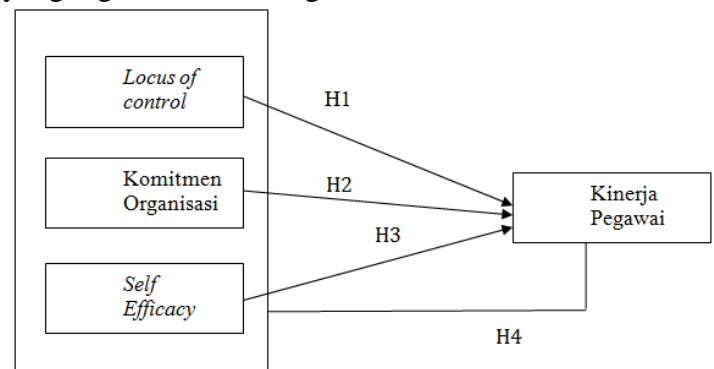
- a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas
Definisi *magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan mengalihkan

tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimiliki.

- b. *Generality* atau luas bidang perilaku
Dimensi *generality* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja.
- c. *Strength* atau kemantapan keyakinan
Dimensi *strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahkannya.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variable bebas (*independent variable*) maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

H4 : *Locus Of control*, komitmen pegawai dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Rencana penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi berganda dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 97 PNS.

Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara : (1) menyebar kuesioner langsung kepada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrument dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22,0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistic. Analisa data secara statistik meliputi : (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMEBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan ketentuan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.5

Hasil Uji validitas variabel *Locus of control*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,199	0,752	Valid
2	0,199	0,602	Valid
3	0,199	0,718	Valid
4	0,199	0,723	Valid
5	0,199	0,615	Valid

Tabel IV.6

Hasil Uji validitas variabel komitmen organisasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,199	0,652	Valid
2	0,199	0,792	Valid
3	0,199	0,770	Valid
4	0,199	0,788	Valid
5	0,199	0,705	Valid
6	0,199	0,320	Valid
7	0,199	0,296	Valid
8	0,199	0,291	Valid
9	0,199	0,321	Valid

Tabel IV.7

Hasil Uji validitas variabel *Self Efficacy*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,199	0,652	Valid
2	0,199	0,806	Valid
3	0,199	0,820	Valid
4	0,199	0,689	Valid
5	0,199	0,368	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r \text{ alpha} > 0,6$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpa Cronbach	Status
<i>Locus of control</i>	0,6	0,712	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,6	0,727	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,6	0,724	Reliabel
Kinerja	0,6	0,741	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak)

karena nilai Alpa Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.10

Uji Multikolinierita
coefficient^a

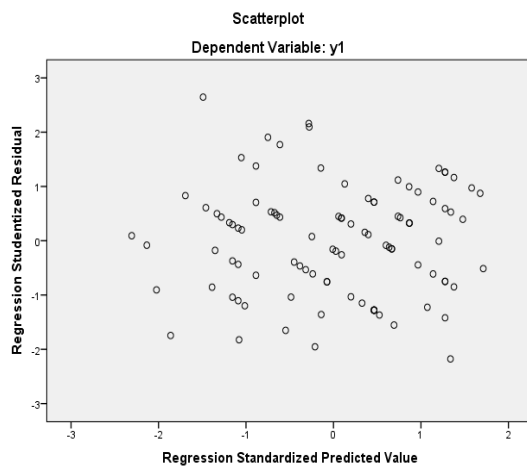
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Locus of control</i>	0,911	1,098
Komitmen Organisasi	0,896	1,116
<i>Self Efficacy</i>	0,830	1,205

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinerity statistic menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.1

Uji Heteroskedastisitas



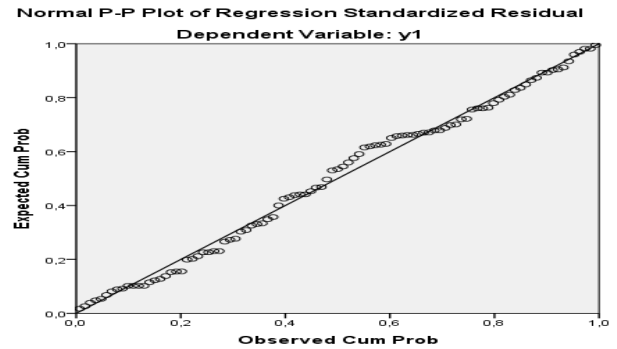
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa data tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala

heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Gambar IV.2

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Tabel IV.11

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,479	2,449		-1,012	,314
<i>Locus Of Control</i>	,201	,100	,155	1,997	,049
Komitmen Organisasi	,149	,064	,181	2,316	,023
<i>Self Efficacy</i>	,789	,115	,558	6,867	,000

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -2,479 + 0,201x_1 + 0,149x_2 + 0,789x_3 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

1. Variabel *Locus Of Control*

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,997 > t_{tabel}$ $1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,049 < 0,050$, ini berarti variabel *Locus Of*

Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Komitmen Organisasi
Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,316 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,050$, ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel *Self Efficacy*
Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $6,867 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel IV.12
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,173	3	68,724	29,882	,000 ^b
Residual	213,889	93	2,300		
Total	420,062	96			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah $29,882 > F_{tabel}$ 3,09 dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,050$ sehingga diartikan bahwa variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,474	1,51653

a. Predictors: (Constant), *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh $0,491$ artinya $49,1\%$ kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy*. Sebaliknya $50,9\%$ yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

- a. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja bersifat negatif yaitu $-2,479$ yang menunjukkan nilai tetap Kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel *Locus Of Control*, komitmen organisasi, *Self Efficacy*. Karena nilainya negatif berarti kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dalam kriteria kurang baik, akan tetapi tetap diperlukan usaha perbaikan untuk pengembangan kinerja karyawan.

b. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh yang positif signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $1,997 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,049 < 0,050$, ini berarti variabel *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan pengendalian/kontrol pada diri pegawai untuk bekerja dengan pantang menyerah, penuh dedikasi dan konstrasi terhadap pekerjaan masing-masing sehingga pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen makin berkembang. Hasil ini sesuai dengan penelitian Super Wasesa dan Farid Fathony Ashal (2017).

- c. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh yang

positif signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $2,316 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,050$, ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, berperilaku positif, dan memiliki kemauan untuk terus berkembang sehingga pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen makin berkualitas. Hasil ini sesuai dengan penelitian Fransiskus Wijaya dan Subagyo (2017).

- d. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh yang positif signifikan yaitu hasil t_{hitung} sebesar $6,867 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha memperbaiki dari keyakinan pegawai, dengan menciptakan suasana kerjasama tim yang solid, keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, hubungan kerja dengan atasan yang harmonis, budaya kerja yang positif sehingga kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen terus meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Martha Oktavia dan Sri Suryoko (2017).
- e. Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $29,882 > F_{tabel}$ 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Implikasinya menunjukkan diperlukannya

peningkatan *Locus of Control* yang kuat, komitmen organisasi yang baik dan *Self Efficacy* yang tinggi agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan semakin baik *locus of control* yang dimiliki oleh para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan semakin baik komitmen organisasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
4. Sesuai uji f menerangkan bahwa *locus of control*, komitmen organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F menunjukkan F_{hitung} adalah $29,882 > F_{tabel}$ 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,050 dan hipotesis diterima.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda diperoleh hasil uji *Adjusted R²* (koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,474 artinya 47,4%, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy*.

Saran

1. Bagi Organisasi

- a. Variabel *locus of control* merupakan variabel yang penting untuk mendukung kinerja pegawai. Semakin tinggi *locus of control* yang ada pada diri pegawai maka berkecenderungan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu diciptakan situasi yang mendorong dirinya untuk mampu mengontrol yang ada pada dirinya. Dengan demikian para pegawai akan mempunyai inisiatif yang tinggi, mampu memecahkan masalah sehingga kinerja yang dimiliki oleh para pegawai akan semakin baik.
- b. Variabel komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen juga perlu diperkuat dengan cara meningkatkan kesadaran para pegawai akan ketentuan dan peraturan yang sudah diatur secara perda, perbub maupun OPD itu sendiri sehingga keberhasilan organisasi dapat maksimal
- c. Variabel lain untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen adalah *self efficacy* atau keyakinan yang dimiliki oleh para pegawai bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk

meningkatkan keyakinan para pegawai dengan cara mempunyai keinginan yang besar dalam memotivasi dirinya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dianggap menantang. Sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,491 artinya 49,1% kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy*. Sebaliknya 50,9% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai dominan untuk variabel *Locus of Control* terhadap kinerja diperoleh 0,155 atau 15,5% dan untuk variabel komitmen organisasi nilai dominan terhadap kinerja diperoleh 0,181 atau 18,1%, untuk variabel *Self Efficacy* nilai dominan terhadap kinerja diperoleh 0,558 atau 55,8%. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* karena nilainya masih dibawah 100%. Untuk itulah penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti 52,6% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat. (2003). *Anggaran Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmad Edi Susanto, Wahyuningrat dan Denok Kurniasih. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten*

- Cilacap*. Jurnal Indonesia Public Administrator and governance studies, 169-181.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Bandura. 1997. *Self Efficacy*. Toward: a Unifying Theory of Behavioral Change Psychological. Review.
- . 2010. *Self Efficacy Mechanisme in Psikological and Heait Promoting Behavior*. Prentice Hall: New Jersey.
- Bacal, Robert. 2004. *How to Manage Performance*. New York: Mc. Graw hill Companies Inc.
- Colquitt, Jesson A, Jeffery A, Lepine, dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Grow. Hill.
- Faransiskus Wijaya dan Subagyo. (2017). *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Online Insan Akuntan, 1-16.
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hope, Jeremy dan Stere Player. 2012. *Beyond Performance Management*. Baston: Harvard Business Review. Press.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaskedan Michael T. Mottesson. 2008. *Organizational Behavior And Management*. New York: Mc. Graw hill.
- Kreitner, Robert, Kinick, Angglo. 1995. *Organizational Behavior*. Third Edition, Printed in the United State of America: Richard D. Irwin Inc.
- . 2010. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw hill.
- Martha Oktavia dan Sri Suryoko. 2017. *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers*, 1-11.
- Maulana I, Zirman, AlfiAti S. 2012. *Pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidak jelasan peran, dan Locus off Control terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi: Universitas Riau.
- Mc Shane. Stevan L. dan Mary Ann Van Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. Baston: Mc. Grow. Hill.
- Newstrong, John. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Grow. Hill.
- Peraturan Pemerintah. 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Nomor 46. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah. 1979. *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*. Nomor 10. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi/Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, Jr. John R, James G. Hunt, Richard, Oshorndan Mary Uhl-bien. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley dan Sonc. Linc.

Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjana wiyata. Yogyakarta: Tamansiswa.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

———. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supar wasesa dan farid fathony ashal. 2017. *Pengaruh Locus Of Control,*

Employee Relations dan Unsur Religi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFBC Medan. Jurnal at-tawassuth, 235-259.

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

———. 2014. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.