

Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan

Alwa Dudi^{1✉}, Anoesyirwan Moeins², Elfiswandi³

^{1,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²Universitas Persada Indonesia YAI

aldi_gaol@yahoo.com

Abstract

The aim of this study is the level of influence of commitment on employee performance in several Regional Apparatus Organizations (OPD). The method used is a survey with an associative type. The processed data is questionnaire filling data for all Civil Servants (PNS) in the Solok City Regional Government, totaling 158 people. The results of this study are that commitment has a significant effect, competence has no significant effect, and Locus of Control has a significant effect on employee performance. So the leadership of several OPDs continues to pay attention to the commitment and Locus of Control of each employee to improve employee performance.

Keywords: Commitment, Competence, Locus of Control, Performance, Employee Work.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Metode yang digunakan adalah survei dengan jenis asosiatif. Data yang diolah adalah data pengisian angket terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Daerah Kota Solok yang berjumlah 158 orang. Hasil penelitian ini adalah komitmen berpengaruh signifikan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan, dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka pimpinan beberapa OPD terus memperhatikan komitmen dan *Locus of Control* setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen, Kompetensi, *Locus of Control*, Performa, Kerja Pegawai.

© 2019 INFEB

1. Pendahuluan

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 tahun 2017 tentang Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah tahun 2018, bahwa perubahan nomenklatur dan tata pemerintahan harus disesuaikan dengan aturan tersebut. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diganti dengan sebutan nama Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Indikator pemetaan intensitas urusan pemerintahan dan penentuan beban kerja perangkat daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Sehingga peraturan yang mengatur OPD merupakan faktor yang sangat mendasar dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dari pegawai tersebut.

Pengelolaan SDM menjadi sangat penting [1]. Pernyataan ini tidak terbantahkan, karena SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM dalam setiap organisasi merupakan sumber daya utama. Hal itu disebabkan oleh manusia sebagai pelaku utama yang menggerakkan berbagai sumber daya lainnya. Dalam mengelola sumber daya tersebut harus

berkualitas. Sumber daya yang tidak diiringi dengan kompetensi, maka sumber daya tersebut menjadi bermanfaat. Sehingga sumber daya ini tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan juga tidak terlepas SDM. SDM yang berperan adalah pegawai. Pegawai merupakan titik awal kekuatan dalam setiap organisasi. Setiap pegawai harus memahami tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pegawai yang berperan dalam pemerintahan adalah orang yang berperan sebagai pegawai dalam organisasi pemerintahan itu sendiri. Pegawai merupakan titik awal kekuatan kemajuan sebuah organisasi pemerintahan, karena pegawai bertanggung jawab untuk setiap kegiatan atau setiap pelaksanaan program kegiatan yang telah dirancang.

OPD merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. OPD ditetapkan dengan Peraturan Daerah setempat dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Organisasi ini mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah yang secara teknis bertanggung jawab dalam sektornya.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai visi dan misi dari organisasi. Capaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas merupakan tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh organisasi.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara motivasi, disiplin, komitmen, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kurangnya komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, rekrutman, seleksi, pelatihan, *locus of control*, empowerment, dan kepemimpinan [2]. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi yang terdiri dari orang-orang yang cakap atau mampu di bidangnya akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik pula [3].

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip tampaknya sejalan mengenai proses pencapaian hasil. Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisai [4]. Tujuan ini dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dan di ketahui jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [5]. Kinerja merupakan perwujudan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi [6].

Setiap organisasi harus taat dan patuh terhadap aturan yang telah diundangkan atau disepakati. Organisasi tersebut dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten dalam mengisi jabatan yang kosong atau jabatan yang diperlukan. Tujuannya adalah agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat terlaksana dengan baik. Untuk itu, setiap pegawai harus memiliki *locus of control* yang kuat dalam kemajuan organisasi. Pemilihan pegawai yang memiliki komitmen dan kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi suatu keharusan. Pegawai yang akan ditempatkan pada suatu posisi kerja harus memiliki komitmen dan kompetensi yang dibutuhkan agar pekerjaan secara efektif dan efisien. Sehingga komitmen, kompetensi dan *locus of control* merupakan tiga variabel yang memiliki kedekatan hubungan. Pegawai yang memiliki komitmen dan kompetensi yang baik ditempatkan pada

posisi tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pegawai yang ditempatkan pada jabatan atau bidang tertentu harus orang-orang yang cakap dan mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang telah digariskan.

Komitmen, kompetensi dan *locus of control* pada bidang tertentu telah terlaksana dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal hanya dapat dilakukan oleh pegawai yang cakap dan mampu di bidangnya masing-masing. Sejalan dengan konsep organisasi yaitu *the right man on the right place*, maka dilakukan penelitian ini untuk mengukur komitmen, kompetensi, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pemerintahan.

2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dari informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen, kompetensi dan *locus of control* sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada beberapa OPD di Pemerintah Daerah Kota Solok. Data populasi berjumlah 158 orang pegawai. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus *Slovin* [7]. Rumus yang digunakan disajikan pada persamaan (1).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana:

- n = ukuran sampel.
- N = ukuran populasi.
- e = persen kelonggaran ketidakteelitian dengan kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan misalnya 10%.
- 1 = Konstanta.

Pada persamaan (1) memiliki ketentuan sebagai berikut:

- nilai e= 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- nilai e= 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Sehingga dari persamaan (1) dapat dihitung jumlah sampel:

$$n = \frac{158}{1 + 158 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,0025)}$$

$$n = \frac{158}{1 + 0,395}$$

$$n = \frac{158}{1,395} \approx 113,2$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 orang. Sedangkan pengambilan sampel pegawai pada OPD. Sehingga jumlah sampel yang diperoleh untuk masing-masing pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Sampel Penelitian

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Sampel
1.	II	49	$\frac{n}{158} \times 113 = 35$
2.	III	97	$\frac{n}{158} \times 113 = 69$
3.	IV	12	$\frac{n}{158} \times 113 = 9$
Jumlah		158	113

Operasional variabel yang diamati dalam penelitian adalah:

2.1. Kinerja pegawai (Y).

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Indikator kinerja pegawai yang digunakan menurut teori Hersey, Blanchard, dan Jhonson [8]. Komponen indikator kerja terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif/dorongan, dan peluang.

2.2. Komitmen (X₁).

Komitmen adalah suatu kesediaan, keterikatan hati, perjanjian pada diri sendiri seseorang untuk mengabdikan diri. Terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator komitmen pegawai terhadap tugas terdiri dari: rasa memiliki terhadap organisasi, dan rasa lekat dengan organisasi. Secara pribadi tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi, dan loyalitas

2.3. Kompetensi (X₂)

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai. Kompetensi mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi juga merupakan ketetapan organisasi dengan membawa hasil yang diinginkan. Variabel kompetensi diukur melalui indikator-indikator: keyakinan dan nilai,

keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, dan kemampuan intelektual.

2.4. Locus Of Control (X₃)

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa atau perasaan mengendalikan peristiwa yang terjadi. Indikatornya [9][10] adalah: internal, dan eksternal.

Penelitian ini menggunakan instrument skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social sebagai responden. Jawaban responden yang diberikan bersifat kualitatif. Jawaban ini dilakukan proses kuantitatif agar memudahkan dalam proses skala Likert. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dalam memilih salah satu pilihan yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan adalah 5 sampai 1 untuk item positif dan skor 1 sampai 5 untuk item negatif. Pembobotan skala pengukuran disajikan pada tabel 2 dan kisi-kisi kuesioner disajikan tabel 3.

Tabel 2. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Kurang setuju (KS)	2
5	Tidak setuju (TS)	1

Table 3. Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah	No Item
Komitmen	1. Rasa memiliki terhadap organisasi	2	1,2
	2. Rasa lekat dengan organisasi	2	3,4
	3. Arti organisasi secara pribadi	2	5,6
	4. Tidak akan meninggalkan organisasi	2	7,8
	5. Bangga dengan organisas	2	9,10
	6. Loyalitas	2	11,12
Kompetensi	1. Keyakinan dan nilai	3	1-3
	2. Keterampilan	3	4-6
	3. Pengalaman	2	7,8
	4. Karakterisit Pribadi	2	9,10
	5. Kemampuan Intelektual	2	11,12
Locus Of Control	1. Locus of control internal	6	1-12
	2. Locus of control eksternal	6	
Kinerja	1. Tujuan	2	1,2,
	2. Standar	2	3,4
	3. Umpan balik	2	5,6
	4. Alat dan sarana	2	7,8
	5. Kompetensi	2	9,10
	6. Motif/dorongan	2	11,12
	7. Peluang.	2	13,14

Untuk menguji instrumen dilakukan uji validitas. Tujuannya untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur [11]. Pengujian validitas menggunakan *software* SPSS versi 21.0. Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam menentukan validasi adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi. Pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Koefisien korelasi item total dengan *Bivariate Pearson (korelasi Bivariate Pearson Product Moment)* dapat dicari dengan menggunakan rumus pada persamaan (2).

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}} \quad (2)$$

Dimana:

r_{ix} = Koefisien korelasi item total (*Brivariate Pearson*).

i = Skor Item.

x = Skor Total.

n = Banyaknya Subjek.

Selanjutnya dilakukan uji *reabilitas*. Uji *reabilitas* adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 21.0. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas (r) $> 0,6$. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik. Jika secara umum kurang dari 0,60 maka dianggap buruk. Keandalan dalam kisaran 0,70, maka dapat diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik. Untuk menguji reabilitas menggunakan rumus *Alpha* pada persamaan (3).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right] \quad (3)$$

Dimana: r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

3. Hasil dan Pembahasan

Data dari 113 kuesioner yang disebarikan kepada responden, maka didapatkan persentase jumlah jawaban yang mayoritas dari setiap responden. Jawaban ini menjadi objek dalam penelitian tentang identifikasi diri yang dimiliki dari pegawai. Berdasarkan jenis kelamin responden disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	
		Reponden	Persentase
1	Laki-laki	44	38.9
2	Perempuan	69	61.1
	Jumlah	113	100%

Berdasarkan usia, data responden disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	
		Responden	Persentase
1	$\geq 20 - 30$ tahun	8	7.1
2	$> 30 - 40$ tahun	24	21.2
3	$> 40 - 50$ tahun	73	64.6
4	> 50 tahun	8	7.1
	Jumlah	113	100%

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka data responden disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	SMA	5	4.4
2	S1	100	88.5
3	S2	8	7.1
	Jumlah	113	100%

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
$\geq 1 - 5$ Tahun	14	12.4
$> 5 - 10$ Tahun	33	29.2
$> 10 - 15$ Tahun	50	44.2
> 15 Tahun	16	14.2
Total	113	100%

Variabel komitmen menggunakan 10 (sepuluh) instrumen pernyataan. Instrumen pernyataan tersebut disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Komitmen (X₁)

No	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini	-	12	22	66	13	113
2	Ikut merasakan seakan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri	8	22	12	2	69	113
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini	17	22	-	22	52	113
4	Saya terkait secara emosional dengan organisasi ini	-	8	45	36	24	113
5	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	13	41	-	12	47	113
6	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	-	8	45	36	24	113
7	Akan sangat berat untuk meninggalkan organisasi, sekalipun saya menginginkannya	-	-	22	-	91	113
8	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini	-	22	-	34	57	113
9	Saya selalu melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi	-	8	45	36	24	113
10	Saya merasa memiliki kewajiban untuk loyal dalam menjalankan organisasi	-	8	45	36	24	113

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden meningkatkan kinerja pegawai. Variabel kompetensi terhadap pernyataan variabel komitmen, terlihat bahwa dioperasionalkan dengan menggunakan 12 (dua belas) mayoritas responden penelitian memberikan jawaban instrumen pernyataan. Instrumen pernyataan tersebut dengan kategori Setuju. Ini membuktikan bahwa disajikan pada tabel 9. komitmen mempunyai peran yang baik dalam

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kompetensi (X₂)

No	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya selalu mematuhi norma-norma yang berlaku didalam lingkungan organisasi	-	28	1	56	28	113
2	Saya mampu mengembangkan kemampuan/ keterampilan dalam bekerja.	1	15	28	-	69	113
3	Saya menghormati dan bersikap baik dengan rekan yang bekerja di dalam lingkungan organisasi	15	29	-	30	39	113
4	Menurut saya, komunikasi di depan umum adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki.	-	1	43	16	53	113
5	Menurut saya, keberibadian yang bertanggungjawab dan memiliki loyalitas tinggi terhadap tugas merupakan karakteristik yang diinginkan organisasi	1	-	41	28	43	113
6	Menurut saya, pegawai yang terampil berpeluang besar dalam meningkatkan kinerjanya	-	28	1	56	28	113
7	Saya selalu mengutamakan pengalaman kerja dalam menentukan tugas yang perlu di dahului	1	15	28	-	69	113
8	Menyelaraskan motivasi pribadi dengan kebutuhan bekerja dapat mempengaruhi kinerja saya.	15	29	-	30	39	113
9	Menurut saya, organisasi membutuhkan kemampuan intelektual yang luas	-	1	43	16	53	113
10	Karakteristik keberibadian saya merupakan faktor yang sulit untuk diubah	1	-	41	28	43	113
11	Sistem yang berlaku memberikan efek positif maupun negatif terhadap diri saya	-	1	43	16	53	113
12	Jika terjadinya perbaruan dari bentuk mekanisme sistem lama dengan yang baru saya harus menerima perbaruan tersebut dan melaksanakannya dengan baik.	1	-	41	28	43	113

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden Variabel *locus of control* dioperasionalkan dengan terhadap pernyataan variabel kompetensi, bahwa menggunakan 12 (dua belas) instrumen pernyataan. mayoritas responden penelitian memberikan jawaban Instrumen pernyataan tersebut dapat disajika pada tabel dengan kategori Setuju. Ini membuktikan bahwa 10. kompetensi mempunyai peran yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Locus of Control (X₃)

No	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya memperoleh kehormatan sebagai sesuatu yang memang layak diterima	-	22	11	23	57	113
2	Keberhasilan yang saya capai merupakan kegigihan dalam bekerja	11	-	22	-	80	113
3	Saya bertanggung jawab pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan	-	33	-	23	57	113
4	Saya bertanggungjawab pada setiap tugas yang dilakukan	-	11	22	-	80	113
5	Saya dapat menerima sanksi dari kesalahan terhadap tugas yang dijalankan	11.0	-	23	22	57	113
6	Saya dapat menerima teguran dari atasan dari kesalahan terhadap tugas yang dijalankan	-	-	22	34	57	113
7	Didalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya melakukannya dengan penuh percayadiri	-	22.0	11.0	23	57	113
8	Saya merasa dapat mengendalikan tujuan hidup	11	-	22	-	80	113
9	Saya mampu menjadi seorang pemimpin	-	33	-	23	57	113
10	Saya mampu berinteraksi dengan pihak luar	-	11	22	-	80	113
11	Saya merasa dapat mengendalikan pengaruh luar dalam bertugas	11	-	23	22	57	113
12	Saya mampu mengatasi permasalahan dengan pihak luar	-	-	22	34	57	113

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja pegawai, dioperasionalkan dengan terhadap pernyataan variabel *locus of control*, bahwa menggunakan 14 (empat belas) instrumen pertanyaan. mayoritas responden penelitian memberikan jawaban Instrumen pertanyaan tersebut disajikan pada tabel 11. dengan kategori setuju. Ini membuktikan bahwa *locus of control* mempunyai peran yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya berusaha mencapai kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.	-	14	12	82	5	113
2	Saya mengerjakan semua tugas dengan tekun.	-	10	11	-	92	113
3	Setiap karyawan mempunyai standar dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan.	6	8	5	40	54	113
4	Saya mampu mencapai standar kinerja yang telah disusun setiap periodenya.	-	2	10	12	89	113
5	Saya selalu mendapatkan masukan apabila terdapat halangan dalam melakukan tugas.	-	10	11	-	92	113
6	Atasan memberikan umpan balik bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.	-	-	29	48	36	113
7	Atasan menyediakan semua sumber daya yang dibutuhkan dalam mencapai kinerja optimal.	-	-	29	48	36	113
8	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung dalam pencapaian kinerja yang optimal.	-	11	-	69	33	113
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	-	30	48	35	113
10	Saya berusaha seoptimal mungkin dalam mengerjakan semua tugas.	-	-	29	48	36	113
11	Atasan memberikan dorongan kepada pegawai dalam bekerja.	-	11	-	69	33	113
12	Atasan memberikan <i>reward</i> kepada hasil kerja pegawai.	-	11	-	68	34	113
13	Pegawai diberikan waktu untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	-	11	-	69	33	113
14	Atasan memberikan kesempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja.	-	11	-	68	34	113

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan variabel kinerja pegawai terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori Setuju. Beberapa OPD diharapkan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian *reliabilitas* (kehandalan) instrumen penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas pengukuran dari kuesioner memiliki variabel yang handal. Ini dibuktikan dengan jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas yang realibel. Hasil uji disajikan pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N=30		Rule of thumb	Keterangan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach alpha		
Komitmen (X ₁)	10	0,917	0,6	Realibel
Kompetensi (X ₂)	12	0,959	0,6	Realibel
Locus of Control (X ₃)	12	0,977	0,6	Realibel
Kinerja Pegawai(Y)	14	0,935	0,6	Realibel

Nilai pada tabel 12 dari seluruh instrument berdasarkan analisis realibilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6. Untuk itu seluruh variabel dinyatakan realibel (handal).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan intreprastasi hasil penelitian, maka Komitmen berpengaruh positif, kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tiga variabel tersebut, komitmen merupakan variabel yang sangat berpengaruh.

Daftar Rujukan

- [1] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 3.
- [2] Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495–524. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5).
- [3] Jason A. Colquitt; Jeffery A. Lepine; Micheal J. Wesson. (2011). *What Is Organizational Behavior? Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 21.
- [4] Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Wibowo (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ke 5), Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Jakarta: Rajawali Pers, 86.
- [9] Hermawan, F. & Kaban, D. F. (2014). *Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 31-39.
- [10] Wiriani, W., Piatrini, P. S., Ardana, K. & Juliarsa, G. (2013). Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 99-105. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2013.v08.i02>.
- [11] Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.