



FORUM KEUANGAN DAN BISNIS INDONESIA (FKBI)

Is Good Governance Good For Business?

<http://fkbi.akuntansi.upi.edu/> - <http://proceedings.upi.edu/index.php/FKBI>



Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT.PELINDO II Padang

Robby Dharma¹, Emil Salim², Arbiuddin Syahputra Hakim Harahap³

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat Indonesia^{1,2},

Mahasiswa Doktoral Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat Indonesia³

Abstract. *This study aims to determine how much influence the Locus of control, Self Efficacy, and Organizational Commitment jointly and partially on Performance. The research variables are Locus of control (X1), Self Efficacy (X2) Organizational Commitment (Z), and Performance (Y). The method of collecting data through surveys and distributing questionnaires as many as 66 respondents. The analytical method used is the validity and reliability test, correlation analysis, multiple regression analysis, and path analysis for the hypothesis test used is the t test and F test. The results showed, Locus of control has a positive and not significant effect on Commitment, Locus of control has a positive and not significant effect on Performance, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Performance, Self Efficacy has a positive effect and significant to Performance, Self Efficacy has a positive and significant effect on Commitment, Locus of control and Self Efficacy has a positive and not significant effect on Commitment, Locus of control and Self Efficacy has a positive and not significant effect on Performance.*

Keywords. *Locus of control; Self Efficacy; Organizational Commitment; and Employee Performance*

Abstract. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of control, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja. Variabel penelitian yaitu Locus of control (X1), Self Efficacy (X2) Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja (Y). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner sebanyak 66 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, analisis path untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan, Locus of control berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen, Locus of control berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen, serta locus of control dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan locus of control dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Keywords. *Locus of control, Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan*

Corresponding author Email: robby_dharma@upiyptk.ac.id¹, emil_salim@upiyptk.ac.id²
arbiuddinsyahputrahakimharahap@gmail.com³

How to cite this article.

Copyright©2019. Published by Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam Organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi..

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Karyawan. Dalam Buku Komunikasi Organisasi **Poppy Ruliana (2014:144)** yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Komitmen Organisasi adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi. Komitmen merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seseorang dengan cara relevansi tindakan pada satu atau beberapa target (**Kreitner dan Kinicki, 2014:165**) menurut (**Wibowo, 2016:431**)

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda – beda. Karakter individu tersebut salah satunya ialah *locus of control* Menurut (**Suntoyo dan Burhanudin, 2015**) *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi dua yaitu : *locus of control internal* dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka, *locus of control eksternal* dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan diluar kendali mereka.

Memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan karakter dari individu yang disebut *self efficacy*, *self efficacy* menurut **Kreitner** dan

Kinicki (2003) dalam **Prasetya (2013)** adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Locus Of Control, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. PELINDO II Padang (IPC)**

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja

Poppy Ruliana (2014:144) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya **Newstron** dalam **Wibowo (2016:430)**. Komitmen Organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

Pengertian Locus Of Control

Menurut **Prawitt** dalam **Dharma (2015)** *Locus of control* ialah pemikiran seseorang mengenai sebab sesuatu terjadi atau kekuatan yang dapat mendorong aksinya. *Locus of control* berdampak pada perilaku disfungsiional. Karyawan sebagai individu dengan faktor bawahan juga dapat

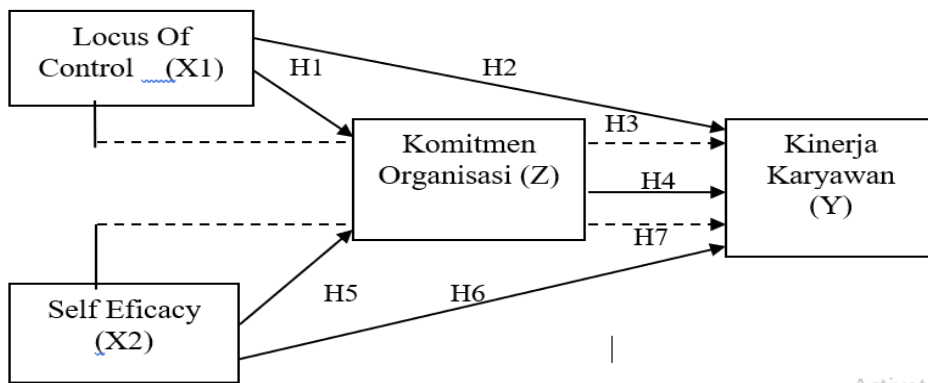
mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor bawahan berupa *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan faktor lingkungan berupa struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja.

Pengertian Self Efficacy

Self efficacy menurut **Kreitner** Dan **Kinicki** dalam **Sari (2014)** adalah keyakinan

seseorang mengenai peluang nya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik di sebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan nya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang di ajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisisan data-data. Berdasarkan data-data diatas penulisan menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh Signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*.
- H2 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh Signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*
- H3 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh Signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi*

- H4 : Diduga *Komitmen Organisasi* berpengaruh Signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*
- H5 : Diduga *Self efficacy* berpengaruh Signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*
- H6 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh Signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*
- H7 : Diduga *Self Efficacy* Berpengaruh Signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi*

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (Independen) Variabel Bebas (Independen) adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabilitasnya diukur, dimanipulasi,

atau dipilih peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi (Sarwono, 2013: 62) dalam Zulkarnaen (2017). Variabel bebas dalam penelitian ini locus of control (X1), dan self efficacy (X2).

- b. Variabel Terikat (Dependen) Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang memberikan reaksi jatau respons jika dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen. Variabel dependen adalah variabel yang variabilitasnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh Variabel Independen (Sarwono, 2013:62) dalam Zulkarnaen (2017). Variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Mediasi (Intervening) Variabel Mediasi atau Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel yang sedang diteliti, tetapi tidak dapat dilihat, diukur, dan dimanipulasi, pengaruhnya harus disimpulkan dari pengaruh -pengaruh variabel bebas terhadap gejala yang sedang diteliti (Sarwono, 2013:64) dalam Zulkarnaen (2017). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z).

Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, Riduwan (2015), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara faktor

item instrumen dengan rumus Pearson Product Moment adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

r hitung : koefesien korelasi
 $\sum X_i$: jumlah skor item
 $\sum Y_i$: jumlah skor total
 (seluruh item)
 n : jumlah responden

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir – butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir – butir instrumen dikatakan tidak valid, dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Riduwan (2015), untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes harus menggunakan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

dimana :

r11 = koefesien reliabilitas.
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap item
 S_t = Varians Total
 K = Jumlah Item

Keputusan pengujian :

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan variabel baik variabel independen maupun variabel dependen. Kolerasi dapat menghasilkan angka positif atau negatif. Jika kolerasi menghasilkan angka positif maka kolerasi

bersifat searah, dan jika kolerasi menghasilkan angka negatif maka kolerasi tidak searah. Angka kolerasi berkisar antara 0 sampai 1. Besar kecilnya angka kolerasi ditentukan kuat hubungan kedua variabel.

Tabel Interpretasi nilai korelasi dalam penelitian ini terdiri atas lima interval, dimana masing-masing penilaiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Kolerasi searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikatnya juga besar. Sedangkan kolerasi tidak searah bermakna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikat menjadi kecil.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis dari data yang dapat didapat yaitu dengan menggunakan SPSS for windows version 21.0 dengan analisis uji t atau T-test. Dan dari uji T akan di ketahui pengaruh signifikan faktor eksternal dan faktor internal terhadap Kinerja Guru. Untuk mengujinya menurut (Sugiyono, 2014: 250) yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi Parsial
- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah variabel independent

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Sertifikasi Guru (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kesejahteraan guru (X₃) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2014:266) Nilai f-hitung dapat dicari dengan rumus:

Dimana :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

ganda

- k = jumlah variabel independent
- n = jumlah Guru

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian

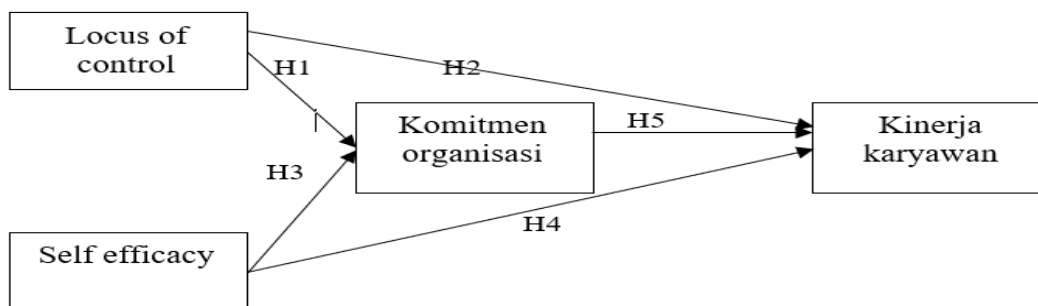
hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Menurut Sugiyono (2014:267) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Dimana :

- Y= Kinerja Guru
- a= Standar koefisien (konstanta)
- X₁= Sertifikasi Guru
- X₂= Motivasi Kerja
- X₃= Kesejahteraan Guru
- b₁, b₂ ,b₃= Koefisien Regresi
- e= Kesalahan Pengganggu (standar error)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Path Analysis



Gambar 3:1

$$Z = a + b_2X_1 + b_4X_2 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_3X_2 + b_5Z + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan

diteliti. Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS for Windows versi 21, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

- a) Dari hasil pengolahan data pada variabel locus of control maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Locus Of Control(X₁)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel = 5%	Status
		N = 66	N-2 = 64	
Locus Of Control (X ₁)	1	0,454	0,242	Valid
	2	0,765	0,242	Valid
	3	0,744	0,242	Valid
	4	0,784	0,242	Valid
	5	0,827	0,242	Valid
	6	0,700	0,242	Valid
	7	0,658	0,242	Valid
	8	0,455	0,242	Valid
	9	0,740	0,242	Valid
	10	0,782	0,242	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan n = 66 yang menunjukkan angka 0,242. dari perbandingan

tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Locus Of Control dinyatakan valid.

Dari hasil pengolahan data pada variable self efficacy, maka diperoleh hasil uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X₂)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel = 5%	Status
		N = 66	N-2 = 64	
Self Efficacy (X ₂)	1	0,562	0,242	Valid
	2	0,634	0,242	Valid
	3	0,829	0,242	Valid
	4	0,813	0,242	Valid
	5	0,696	0,242	Valid
	6	0,067	0,242	Tidak Valid
	7	0,751	0,242	Valid
	8	0,910	0,242	Valid
	9	0,658	0,242	Valid
	10	0,911	0,242	Valid
	11	0,517	0,242	Valid
	12	0,507	0,242	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan n = 66 yang menunjukkan angka 0,242 dari perbandingan

tersebut dari variabel Self Efficacy dinyatakan valid dan 1 butir dari variabel Self Efficacy dinyatakan tidak valid.

Dari hasil pengolahan data pada variable komitmen organisasi, maka diperoleh hasil uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(Z)

Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel = 5%	Status
		N = 66	N-2 = 64	
Komitmen organisasi (Z)	1	,093	0,242	Tidak Valid
	2	,035	0,242	Tidak Valid
	3	,723	0,242	Valid
	4	,481	0,242	Valid
	5	,780	0,242	Valid
	6	,760	0,242	Valid
	7	,374	0,242	Valid
	8	,598	0,242	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan r hitung > t tabel dengan signifikan (P) 5% dan n = 66 yang menunjukkan angka 0,242 dari perbandingan tersebut maka 6 butir-butir

tersebut dari variabel *Self Efficacy* valid dan 2 butir dari variabel *Self Efficacy* dinyatakan tidak valid.

Dari hasil pengolahan data pada variable Kinerja karyawan, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel = 5%	Status
		N = 66	N-2 = 64	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,479	0,242	Valid
	2	0,645	0,242	Valid
	3	0,261	0,242	Valid
	4	0,385	0,242	Valid
	5	0,588	0,242	Valid
	6	0,740	0,242	Valid
	7	0,179	0,242	Tidak Valid
	8	0,378	0,242	Valid
	9	0,336	0,242	Valid
	10	0,038	0,242	Tidak Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan r hitung > t tabel dengan signifikan (P) 5% dan n = 66 yang menunjukkan angka 0,242 dari perbandingan tersebut maka 8 butir-butir tersebut dari variabel Kinerja Karyawan

dinyatakan valid dan 2 butir dari variabel *Self Efficacy* dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel *Locus Of Control*(X1), *Self Efficacy* (X2), *Komitmen Organisasi*(X3) dan *Kinerja*

Karyawan (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing

variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel *Locus Of Control*(X₁), *Self Efficacy* (X₂), Komitmen Organisasi(Z) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	N=66		Rule of thumb	Kepuasan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
<i>Locus Of Control</i> (X ₁)	10	0,915	0,6	Handal
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	12	0,915	0,6	Handal
Komitmen Organisasi(Z)	8	0,762	0,6	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,736	0,6	Handal

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 4.14 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel (handal).

Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel 4.15 yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Korelasi Variabel Variabel *Locus Of Control*(X₁), *Self Efficacy* (X₂), Komitmen Organisasi(Z)

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat Signifikan
<i>Locus Of Control</i> (X ₁)	0,371**	,002
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	0,785**	,000
Komitmen Organisasi(Z)	0,740**	,000

Sumber : data primer (diolah)

Interpretasi dari hasil analisis tabel 4.15 di atas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan adalah 0,371 hubungan kedua variabel rendah, dengan signifikan 0,002
2. Korelasi antara variabel *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan adalah 0,785 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.
3. Korelasi antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

adalah 0,740 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,002.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : *lucos of control* (X₁), *self efficacy* (X₂) dan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening secara simultan terhadap variabel dependen : kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan

Tabel 4.18
Hasil Regresi Jalur Variabel Locus of Control(X₁), Self Efficacy(X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Z)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,339	4,907		1,292	,201
	LOCUS OF CONTROL	,163	,119	,150	1,365	,177
	SELF EFFICACY	,342	,072	,524	4,785	,000

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 6,339 + 0,163 X_1 + 0,342X_2 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaa I yaitu:

1. Konstanta sebesar 6,339 artinya apabila Locus Of Control, Self Efficacy tidak ada maka komitmen organisasi tetap sebesar 6,339 person.
2. Koefisien sebesar 0,163 artinya apabila Locus Of Control ditingkatkan sebesar Model II

satu satuan dengan asumsi Self Efficacy di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,163 person.

Koefisien sebesar 0,342 artinya apabila Self Efficacy ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Locus Of Control diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,342 person.

Tabel 4.19
Hasil Regresi Jalur Variabel Locus of Control(X₁), Self Efficacy(X₂), Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,654	2,832		4,115	,000
	LOCUS OF CONTROL	,012	,069	,013	,181	,857
	SELF EFFICACY	,307	,048	,533	6,460	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,375	,072	,424	5,222	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 11,654 + 0,012X_1 + 0,307X_2 + 0,375Z + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaa II yaitu:

1. Konstanta sebesar 11,654 artinya apabila Locus Of Control, Self Efficacy dan komitmen organisasi tidak ada maka kinerja tetap sebesar 11,654 person.
2. Koefisien sebesar 0,012 artinya apabila Locus Of Control ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Self Efficacy dan komitmen organisasi di abaikan, maka akan mengakibatkan

peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,012 person.

3. Koefisien sebesar 0,307 artinya apabila Self Efficacy ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Locus Of Control dan komitmen organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,307 person.
4. Koefisien sebesar 0,375 artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Locus Of Control dan Locus Of Control diabaikan,

maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,375persen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat (Imam Ghozali, 2012: 79). Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *locus of control*(X₁), *self efficacy*(X₂) dan komitmen organisasi(Z) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Model I

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi Variabel *Locus of Control*(X₁), *Self Efficacy*(X₂), terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,338	3,273

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diperoleh angka Adjusted R² (R square) pada model 1 sumbangan locus of control dan self

efficacy terhadap kinerja sebesar 0,338 atau 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Model II

Tabel 4.20

Hasil Koefisien Determinasi Variabel *Locus of Control*(X₁), *Self Efficacy*(X₂), Komitmen Organisasi (Z) terhadap kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,737	,725	1,865

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh angka Adjusted R² (R square) pada model II sumbangan locus of control dan self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,725 atau 72,5%, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 yaitu 66 - 3- 1=62 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk terlihat t_{tabel} sebesar 1,669.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini

Dari pengujian pada variabel *locus of control*, *self efficacy* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan maka dapat disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4.21
Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
1	<i>Lucos of control</i> (X ₁)* komitmen organisasi (Z)	1,365	1,669	0,177
2	<i>Lucos of control</i> (X ₁)*kinerja karyawan (Y)	0,181	1,669	0,857
4	Komitmen organisasi (Z)* kinerja karyawan (Y)	5,222	1,669	0,000
5	<i>Self efficacy</i> (X ₂)*komitmen organisasi (Z)	0,545	1,669	0,000
6	<i>Self efficacy</i> (X ₂)*kinerja karyawan (Y)	6,460	1,669	0,000

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan table 4.21 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel (1,365 > 1,669) dengan tingkat signifikan (0,177 > 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan komitmen organisasi. Dengan demikian Ho Terima dan Ha ditolak.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of control* terhadap komitmen organisasi

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of control* terhadap komitmen organisasi

2. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel (0,181 < 1,669) dengan tingkat signifikan (0,867 > 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of control* terhadap kinerja karyawan

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of control* terhadap kinerja karyawan

3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari table diatas diketahui t hitung > t tabel (5222 > 1,669) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

4. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

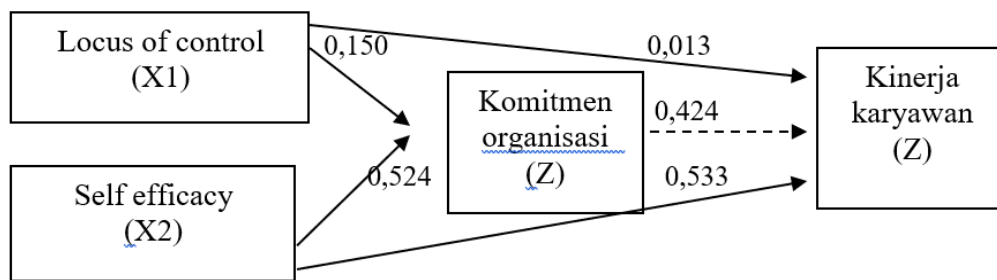
Dari table diatas diketahui t hitung > t tabel (9,545 > 1,669) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh

yang positif signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. H_0 ditolak dan H_a diterima.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Path Analysis



a. Pengaruh variabel locus of control terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.150 \times 0.424) = 0.064 + 0.013 = 0.077$

b. Pengaruh variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.524 \times 0.424) = 0.222 + 0.533 = 0.755$

4.14 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Locus of control mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel (1,365 > 1,669) dengan tingkat signifikan (0,177 > 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 Terima dan H_a ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ceacilia Srimindarti, dkk (2015)** yang menyatakan bahwa *Locus of control*

5. Self efficacy mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (4,785 > 1,669) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara *Self efficacy* dengan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Locus of control mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel (0,181 < 1,669) dengan tingkat signifikan (0,867 > 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Purnomo (2018)** yang menyatakan bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Locus Of Control terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Locus Of Control* terhadap kinerja sebesar 0,013. Sedangkan pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* melalui komitmen organisasi

terhadap kinerja sebesar 0,077, Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung artinya *locus of control* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari table diatas diketahui t hitung > t tabel ($5,222 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Risa Yuliana (2016)** yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

Dari table diatas diketahui t hitung > t tabel ($9,545 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Amir Subagyo (2014)** yang menyatakan bahwa *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

6. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ($4,785 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara *Self efficacy* dengan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Stevani**

Sebayang, Dkk (2017) yang menyatakan bahwa *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

7. Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,533. Sedangkan pengaruh tidak langsung *self efficacy* melalui komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,755, Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung artinya *self efficacy* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang diantaranya :

1. Adanya pengaruh positif tidak signifikan dari *Locus of control* terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO II Padang hal ini ditunjukkan dari nilai tabel t hitung < t tabel ($1,365 < 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,177 > 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 Terima dan H_a ditolak.
2. Adanya pengaruh positif tidak signifikan dari *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO II Padang hal ini ditunjukkan dari nilai tabel t hitung < t tabel ($0,181 < 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,867 > 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Adanya pengaruh positif signifikan dari variabel *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. PELINDO II Padang. Komitmen organisasi dapat memediasi secara positif

signifikan variabel locus of control terhadap kinerja karyawan.

4. adanya pengaruh positif signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO II Padang hal ini ditunjukkan dari nilai table diatas diketahui t hitung $>$ t tabel ($5,222 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Adanya pengaruh positif signifikan variabel *Self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO II Padang hal ini ditunjukkan dari nilai table diatas diketahui t hitung $>$ t tabel ($9,545 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Adanya pengaruh positif signifikan variabel *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO II Padang hal ini ditunjukkan dari nilai tabel diatas di ketahui t hitung $>$ t tabel ($4,785 > 1,669$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara *Self efficacy* dengan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Adanya pengaruh positif signifikan dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. PELINDO II Padang. Komitmen organisasi dapat memediasi secara positif signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. tentu penting untuk meningkatkan hasil penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Edison, Emron, dkk. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam, 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Undip.

Kasmir. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. "manajemen sumber daya manusia perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya

Priansa, Donni Juni. 2016. "Perencanaan Dan Pengembangan SDM". Bandung: Alfabeta.

Riduwan. 2015. "Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian". Bandung : Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Rajawaly pers.

Ruliana, Poppy. 2014. "Komunikasi organisasi". Jakarta: Rajawaly pers.

Sarwono. 2013. "Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS". Yogyakarta. Andi Offset

Sugiono. 2010. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. "metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2014. "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". *Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal

ROBBY DHARMA, EMIL SALIM, ARBIUDDIN SYAHPUTRA HAKIM HARAHAHAP/ Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT PELINDO II Padang

- Amalini, Henis Fiqih. 2016. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang" . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol. 35 no. 1 juni 2016 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Agustina, Novalia. 2016. "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Fusda, Saugus Mariade, 2016. "Pengaruh Self Efficacy, Internal Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kabupaten Kaur" Jurnal Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Sebayang, Stevani. *et al.* 2017. "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. FINNAT INDONESIA". Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.4. Universitas Telkom. (April 2017)
- Yuliana, Risa. 2016. "Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT. LEA SANNET". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Volume 5. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. (10, Oktober 2016)
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square". Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado. (Desember 2013)
- Nurul, Ince Z.H. 2016. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UPT WILAYAH SULSELBAR". Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Andriyani, Kiki. *et al.* 2017. "Pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. GearindoPrakarsa Surabaya)". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya
- Ardi, Venna Trilolita Putri. *Et al.* 2017. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawa Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya". Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Astutik ,Ari Puji. Dan Surjanti, Jun. 2018. "Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3. Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Skripsi**
- Wulandari, Junayda. 2018. "Pengaruh *locus of control dan self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT.BHB Padang". Skripsi. UPI YPTK PADANG.
- Annisa. 2018. "Pengaruh *locus of control dan self efficacy* terhadap kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia Padang". Skripsi. UPI YPTK PADANG

