

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DI KOTA TERNATE

Marwan¹, Adnan Rajak², Anjas Mukti Yallo³
Dosen Program Studi Manajemen Pascasarjana Unkhair
Email: marwan.jamaluddin@yahoo.co.id

ABSTRACT

Received: 31 Agustus 2018
Reviewed: 3 September 2018
Accepted: 27 Oktober 2018
Published: 30 Oktober 2018

This research aims to determine the effect of partially and simultaneously variable locus of control and self-efficacy against Organizational Commitment On Office Training Center in Ternate City. The number of the target population as a whole is as much as 43 people. The amount is entirely used as a sample in this study. Model analysis used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis, and SPSS as a statistical test. The study found that: (1) Locus of control positive and significant effect on organizational commitment. These results indicate that the the locus of control led to increased organizational commitment of employees in Ternate City Training Center, (2) Self-efficacy positive and significant effect on organizational commitment. This means that the higher self-efficacy lead to increased organizational commitment of employees at the Office Training Center of Ternate City, and (3) Locus of control and self efficacy together positive and significant impact on organizational commitment.

Keywords: *Locus of Control, Self Efficacy, and Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu studi yang mempelajari hubungan antar manusia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource management*) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy 2008). Karena itu, setiap organisasi apapun bentuknya memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kualitas dan kuantitas kerja, tetapi juga memerlukan karyawan atau manusia yang memiliki perilaku kerja yang signifikan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Terkait dengan hal di atas, manajer atau pimpinan diberbagai level organisasi perlu untuk merencanakan dan menganalisis sumber daya manusia sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah disepakati. Hal ini penting, karena hasilnya akan memberikan informasi kepada pihak manajemen untuk mengetahui seberapa besar hasil dan perilaku kerja anggota organisasi selama periode (kurun) waktu tertentu. Dengan demikian, setiap organisasi memerlukan pimpinan (*manager*) yang memiliki kemampuan dan ketrampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri.

Sehubungan dengan hal di atas, Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Ternate sebagai organisasi Pemerintah (sektor publik) merupakan instansi vertikal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (R.I), sangat memerlukan pimpinan diberbagai level yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *ability* untuk mewujudkan visi dan misi, serta tujuan organisasinya. Adapun visi dan misi yang hendak dicapai adalah: (1) Visi: "Mewujudkan tenaga kerja Indonesia yang kompeten, profesional dan produktif melalui

pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat untuk meningkatkan daya saing dan mengisi pasar kerja ditingkat daerah, nasional maupun internasional”, dan (2) “Misinya: (a) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja dan uji kompetensi yang berorientasi pada pasar kerja dalam rangka peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja; (b) Membangun jejaring dan kemitraan dengan sektor, lembaga latihan swasta/pemerintah dalam pembinaan latihan kerja; (c) Mendorong terciptanya kesempatan kerja melalui terbentuknya kelompok usaha mandiri; (d) Membangun kemitraan dengan industri dalam rangka mendekatkan dan mengaplikasikan kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan melalui pemagangan untuk penempatan tenaga kerja; (e) Mengembangkan jaringan kerjasama antar daerah baik pemerintah maupun swasta dalam rangka pemasaran pelatihan dan mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, profesional dan berdaya saing tinggi; dan (f) Memberikan pelayanan informasi pasar kerja melalui Kios 3 in 1 untuk penempatan tenaga kerja”.

Untuk mewujudkan visi dan misi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Ternate di atas, maka diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai kebutuhan organisasi baik yang menduduki jabatan struktural maupun jabatan fungsional (instruktur). Secara internal hal tersebut penting untuk menghasilkan pekerjaan yang konsisten dengan visi dan misi organisasi. Secara konseptual atau teori kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Selain itu, faktor lain juga turut mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah komitmen organisasi. Dengan kata lain pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kontribusi sikap dan perilaku pegawai diantaranya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Artinya bahwa, komitmen pegawai pada organisasi juga merupakan bentuk sikap karyawan/pegawai yang turut mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini sebagaimana konsep komitmen organisasional yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2011:111). Jadi, pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Ternate melibatkan diri mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok sesuai dengan ketentuan organisasi, maka hal tersebut berarti bahwa mereka memihak pada pada organisasi BLK.

Hasil pengamatan penulis terkait dengan komitmen organisasi mengindikasikan masih adanya pegawai di BLK Kota Ternate yang belum menunjukkan loyalitas atau keterlibatan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang selalu bekerja sesuai dengan masuk dan pulang kerja. Namun berdasarkan data pada tabel di atas mengindikasikan bahwa pegawai tidak konsisten dengan jam kerja yang telah ditentukan. Artinya, pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan mengindikasikan bahwa mereka belum sepenuhnya melibatkan diri untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata ketidakhadiran pegawai disetiap unit kerja selama satu tahun sebanyak 20 orang yang berarti bahwa, mereka belum menunjukkan komitmen terhadap organisasi secara konsisten. Dengan kata lain, pegawai yang tidak hadir ditempat tersebut menyebabkan pekerjaan-pekerjaannya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Secara empirik maupun teori, komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya ada 2 (dua) yaitu: (1) *Locus of Control*, dan (2) *Self-efficacy*. Pertama, *locus of control* merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungan, yang diukur menggunakan indikator: *locus of control internal*, dan *locus of control* eksternal. Faktor-faktor ini sangat diperlukan untuk menumbuhkan komitmen organisasional pegawai secara kontinyu. Artinya bahwa, pegawai yang memiliki *locus of control* percaya atau meyakini bahwa merupakan pemegang kendali secara internal (dalam dirinya) maupun secara eksternal (diluar dirinya) untuk tetap melaksanakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Dengan demikian, pegawai harus mampu mempersepsikan kemampuannya sehingga tetap bernilai atau bermanfaat bagi organisasi, serta dapat menciptakan komitmen pada organisasi. Jadi, *locus of control* mampu mempengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana hasil penelitian Ambreen (2010:44) *locus of control* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang meliputi komitmen normatif, dan komitmen afektif.

Kedua, *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau memiliki hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan: tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalisasi (*generality*). Ketiga faktor tersebut dapat mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan dengan baik dan dilakukan secara konsisten. Dengan kata lain, faktor *self-*

efficacy mampu membentuk komitmen pegawai pada organisasi. Dengan demikian, seorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, mampu mengelolai situasi apapun, menjadikan pengalaman sebagai pelajaran berharga, dan lain-lain. Hasil Penelitian Salem, Saba, dan Adnan (2013:37) menunjukkan bahwa *self-eficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah penelitiannya dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate ?
2. Apakah *self-eficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate ?
3. Apakah *locus of control* dan *self-eficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate ?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Locus of Control

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 yang merupakan ahli teori pembelajaran social. Menurut Rotter 1966 sebagaimana dikutip oleh Shannak dan Al-Taher (2012:373) bahwa: "*Concept of Locus of Control (LOC) as an individual's perception of his or her ability to exercise control over the environment*". Maksudnya adalah konsep dari *locus of control (loc)* merupakan persepsi individu atau anggota organisasi terhadap kemampuan mereka dalam mengendalikan lingkungan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Rotter bahwa, *Locus of Control* merupakan "*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*" (Cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya).

Locus of Control menurut Dayakisni dan Yuniardi (2008:63) adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. Serupa dengan hal ini, *Locus of Control* menurut Spector dalam Munir dan Sajid, (2010:44) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Sedangkan Menurut Luthans (2008:184), dengan menggunakan *locus of control* (pusat kendali) perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal dan eksternal. Menurut Luthans (2008:184) juga bahwa:

Employees who perceive internal control feel that they personally can influence their outcomes through their own ability, skills, or effort. Employees who perceive external control feel that their outcomes are beyond their own control; they feel that external forces such as luck or task difficulty control their outcomes. This perceived locus of control may have a differential impact on their motivation to perform.

Maksudnya dari pendapat Luthans di atas bahwa, karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Selanjutnya adalah bahwa karyawan yang menilai kontrol eksternalnya merasa bahwa mereka di luar kontrol; mereka juga merasa kekuatan-kekuatan eksternal seperti: keberuntungan atau kesulitan tugas, dan mengontrol hasil mereka. Selain itu, *locus of control* yang dinilai ini mempunyai dampak yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Nelson dan Quick (2003:85), *locus of control* adalah: "*as individual's generalized belief about internal control (self-control) versus external control (control by situation or by others)*". Maksudnya adalah *locus of control* merupakan bentuk kepercayaan secara menyeluruh (umum) tentang pengendalian internal (kontrol dalam diri) melawan kontrol diluar diri individu seperti: kontrol suatu situasi atau lingkungan sekitar, dll). Sejalan dengan pendapat ini, menurut Robbins dan Judge (2007:138) bahwa, *locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Jadi, *locus of control* tidak hanya berkaitan dengan penilaian dan penggunaan kemampuannya secara internal tetapi juga membutuhkan penilaian individu secara eksternal. Dengan kata lain, individu atau karyawan harus mampu mengkombinasikan lingkungan

internal dan eksternal yang dialaminya untuk menentukan sikap dan perilaku kerja didalam organisasi.

Sejalan dengan hal di atas, menurut Mcshane dan Glinow (2008:55) *locus of control: a personality trait referring to an individual's level of sensitivity to the expressive behavior of others and the ability to adapt appropriately to these situational cues*. Pendapat ini mengandung makna bahwa, *locus of control* pada hakekatnya merupakan sifat personal terhadap perilaku dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan suatu kondisi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukan bahwa *locus of control* pada intinya adalah keyakinan atau kepercayaan seorang individual atas apa yang terdapat didalam diri mereka sendiri dan yang ada diluar diri mereka (situasional atau lingkungan eksternal). Untuk itu, *locus of control* perlu untuk diukur dengan menggunakan indikator tertentu sebagaimana akan diuraikan di bawah ini.

Menurut Spector 1988 dalam Shannak dan Al-TaHER (2012:380) *locus of control* dapat diukur menggunakan *locus of control* eksternal dan internal. Rotter 1966 dalam Dali, *et al.*, (2013:4) juga mengukur *locus of control* menggunakan *internal Locus of Control and external Locus of Control*. Adapun masing-masing bagian sebagai berikut:

1. *Locus of Control internal*: adalah keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan. Indikatornya adalah:
 - a. Keyakinan individu bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilakunya sendiri.
 - b. Memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri.
 - c. Cenderung dapat mempengaruhi orang lain.
 - d. Yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil.
 - e. Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.
2. *Locus of Control external*: adalah persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar. Adapun indikator *Locus of Control external* Menurut Rotter dalam Dali, *et al.*, (2013:4) adalah:
 - a) Kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya.
 - b) Memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri.
 - c) Cenderung dipengaruhi oleh orang lain.
 - d) Seringkali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil.
 - e) Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

Menurut Robbins dan Judge (2011:138) bahwa *locus of control* terdiri dari:

- (1) *locus of control* internal yaitu individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka; dan
- (2) *locus of control* eksternal yaitu individu-individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

Mendukung pernyataan di atas, menurut George dan Jones (2005:49) bahwa *external locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa nasib, keberuntungan, atau kekuatan dari luar adalah respon atas apa yang terjadi pada diri mereka sendiri, sedangkan *internal locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa kemampuan, usaha atau tindakan mereka menentukan atas apapun yang terjadi pada diri mereka sendiri.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2009:154), individu yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki (2009:155) individu yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka. Contohnya seorang pekerja mampu melewati tes tertulis dikarenakan keyakinannya akan hal yang bersifat eksternal misalnya soal tes yang mudah atau sedang bernasib baik.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa *locus of control* adalah persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan dirinya sendiri dan diluar dirinya, yang diukur menggunakan indikator: *locus of control internal*, dan *locus of control* eksternal.

Self Efficacy

Menurut Avey et al. (2009:679), apabila diaplikasikan dalam dunia kerja, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat ini, menurut Gist 1992 dalam Chamariyah Gist (2015:23) *Self-efficacy* adalah keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Berdasarkan kedua pendapat ini, maka dapat dijelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa kemampuan yang dimilikinya mampu mendorong dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi tempat bekerja. Santrock, 2001 dalam Chamariyah Gist(2015:23) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.

Menurut Luthans (2008:202) definisi formal dari *self efficacy* biasanya digunakan adalah pernyataan Bandura mengenai penilaian (*judgement*) atau keyakinan pribadi tentang “seberapa baik seorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk hubungan dengan situasi prospektif. Definisi yang lebih luas dan lebih tepat untuk perilaku organisasi positif diberikan oleh Stajkovic dan Luthans: “*self efficacy* mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu” (Luthans, 2008:202). Ini berarti bahwa, seorang karyawan ditempat kerja harus mampu mendorong atau memotivasi dirinya melalui keyakinan dalam dirinya sehingga melahirkan kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Efikasi diri (*self efficacy*) dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial. Menurut Robbins dan Judge (2011:251) *self-efficacy* adalah “*an individual’s belief that he or she is capable of performing a task*”. Maksudnya adalah efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seorang karyawan atau individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas dengan baik. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013:251-252), “semakin tinggi *self-efficacy* Anda, semakin tinggi rasa percaya diri, semakin tinggi rasa percaya diri yang anda miliki dala kemampuan Anda untuk berhasil dalam suatu tugas”. Jadi, dalam situasi-situasi sulit, kita merasa bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah, sementara individu dengan *self-efficay* tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan. Menurut Robbins dan Judge (2011:252): “*Individuals high in self-efficacy also seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, while those low in self-efficacy are likely to lessen their effort after negative feedback*”. Maksudnya adalah Individu yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi tampaknya merespon umpan balik negatif dengan usaha dan motivasi yang lebih tinggi, sementara individu yang *self efficacy* rendah cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif.

Sejalan dengan hal di atas, menurut Bandura 1977, sebagaimana dikutip oleh Colquit, Lapine, dan Wesson (2009:179) “*self-efficacy definend as the belive is the a person has capabilities needed to execute the behaviors of task success*. Maksud dari pendapat tersebut adalah efikasi diri (*self-efficacy*) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Hal ini juga dikemukakan oleh George dan Jones (2005:156) “*self efficacy: a person’s belief about his or her ability to perform a particular behavior successfully*”. Artinya, sefikasi diri adalah kepercayaan seorang individu atau karyawan atas kemampuannya yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan tertentu secara sukses. Mendukung kedua pendapat ini Nelson dan Quick (2003:187) juga menjelaskan bahwa: “*self efficacy is an individual’s beliefs and expectancies about his or her ability to perform a specific task effectively*”. Maksudnya adalah efikasi diri merupakan kepercayaan atau keyakinan dan harapan tentang kemampuan seorang individu untuk menghasilkan hasil kerja secara spesifik.

Pendapat di atas menunjukan bahwa, *self efficacy* adalah faktor penting walaupun hanya berkaitan dengan keyakinan diri seorang individu di ditempat kerja, namun keyakinan ini perlu untuk diketahui dan digunakan oleh karyawan untuk mendorong dirinya menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi atau lebih dari target yang ditentukan organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya *self efficacy* seorang individu atau kayawan akan menggali potensi dirinya untuk digunakan dan dikembangkan dalam menghasilkan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Hal sebagaimana juga dikemukakan oleh Kinicki dan Kreitner (2007:122) “*self efficacy is person’s belief about his or her chances is successfully accomplishing a specific task*”. Maksudnya

adalah keyakinan seorang individu tentang peluangnya untuk berhasil melaksanakan atau mencapai tugas tertentu.

Uraian di atas menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak tertentu terhadap diri seorang individu misalnya: kinerja, kepuasan, dll. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2008:202) bahwa terdapat bukti penelitian bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dapat secara langsung mempengaruhi: (1) pemilihan perilaku terkait dengan keputusan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan; (2) usaha motivasi terkait dengan orang akan mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas di mana efikasi diri mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki penilaian efikasi rendah; (3) daya tahan terkait dengan efikasi diri tinggi akan bangkit, bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung rendah saat menghadapi rintangan. Selanjut Mager 1992 menjelaskan bahwa efikasi diri juga mempengaruhi: (1) pola pemikiran fasilitatif terkait dengan penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self talk*) seperti orang dengan efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, "saya tau saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini," sementara orang dengan efikasi diri rendah mungkin berkata pada diri sendiri, "saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak punya kemampuan"; dan (2) daya tahan terhadap stress terkait dengan rendah efikasi diri seorang individu cenderung akan mengalami stres dan kalah karena mereka gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat menahan reaksi stres.

Mendukung pendapat Kreitner di atas, Luthans (2008:202) menjelaskan bahwa sumber utama efikasi diri adalah **(1) pengalaman penguasaan (*mastery experience*) atau pencapaian kinerja**: hal ini merupakan hal yang paling kuat membentuk keyakinan efikasi Karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Akan tetapi, sekali lagi, perlu ditekankan bahwa pencapaian kinerja tidak berarti sama dengan efikasi diri. Proses situasi maupun kognitif (misalnya, persepsi kemampuan seseorang) yang berkaitan dengan kinerja akan memengaruhi penilaian dan keyakinan efikasi diri. Bandura juga menunjukkan bahwa pengalaman yang diperoleh melalui usaha terus-menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk efikasi yang kuat dan fleksibel. Akan tetapi, efikasi yang dibangun dari kesuksesan yang datang dengan mudah tidak akan bertahan ketika muncul berbagai kesulitan. dan efikasi tersebut akan berubah dengan cepat; **(2) Pengalaman pribadi atau pemodelan (*Vicarious Experience or Modeling*)**. Seperti halnya individu yang tidak perlu mengalami secara langsung perilaku personal yang memperkuat pembelajaran (mereka belajar sendiri dengan mengamati dan melihat orang lain yang relevan), hal yang sama juga terjadi pada pencapaian efikasi. Seperti dinyatakan oleh Bandura, "Jika orang melihat orang lain seperti dirinya, yang berhasil karena berusaha keras, mereka yakin bahwa mereka juga punya kapasitas untuk sukses. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain menanamkan keraguan mengenai kemampuan diri sendiri untuk menguasai aktivitas yang sama" adalah penting untuk menekankan bahwa semakin mirip modelnya (misalnya, aspek-aspek demografi seperti umur, jenis kelamin, karakteristik fisik, pendidikan, dan status serta pengalaman) dan semakin relevan tugas yang dilakukan, semakin besar pengaruh pada proses efikasi pengamat. Sumber informasi pribadi penting untuk orang dengan pengalaman langsung (misalnya, tugas baru) dan sebagai strategy praktik untuk meningkatkan efikasi seseorang melalui pelatihan dan perkembangan: **(3) Persuasi sosial (*Social Persuasion*)**. Tidak sekuat sumber informasi pada dua poin sebelumnya, dan kadang-kadang terlalu disederhanakan sebagai pendekatan "*can-do*", keyakinan seseorang atas efikasi mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka "mendapatkan apa yang diperlukan" dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas. Pada sisi lain, tidak perlu dipertanyakan mengenai dampak kata-kata yang buruk dan umpan balik negatif (misalnya, "Anda tidak dapat melakukannya"). Hal tersebut melumpuhkan dan menurunkan kepercayaan diri seseorang. Persuasi sosial dapat dipilih dan diproses untuk membentuk efikasi dengan memberikan informasi objektif dan melakukan berbagai tindakan tindak lanjut untuk membentuk kesuksesan seseorang. Persuasi sosial lebih berguna untuk menghapus kesenjangan saat orang mulai berjuang atau ragu pada diri sendiri ketika mereka melakukan tugas, daripada dilakukan untuk membangun efikasi pada tugas baru; dan **(4) Peningkatan fisik dan psikologis (*Physiological and Psychological*)**. Orang sering mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Lebih dari sumber informasi lainnya, jika ada hal-hal negatif (misalnya, orang sangat lelah dan atau tidak sehat secara fisik atau cemas/depresi dan atau merasa tertekan), maka hal tersebut akan sangat mengurangi efikasi. Pada sisi lain, jika keadaan fisik dan mental dalam keadaan baik, maka kondisi

tersebut tidak perlu memberi kontribusi pada efikasi individu. Kesimpulannya, jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik.

Terkait dengan tinggi-rendah *self efficacy* diri sebagaimana digambarkan di atas, *self-efficacy* memiliki sumber atau penyebab tertentu. Kinicki dan Kreitner (2007:123) sumber *self-efficacy* terdiri dari: (1) pengalaman masa lalu (*prior experience*); (2) model perilaku (*behavior models*); (3) persuasi sosial atau hubungan dengan orang lain (*persuasion from others*); dan (4) penilaian fisik/emosional (*assessment of physical/emotional state*). Berbagai sumber ini, menurut Kinicki dan Kreitner (2007:123) akan membentuk efikasi diri seorang individu secara konstruktif dan destruktif. Artinya seorang individu yang memiliki *self efficacy* tinggi (konstruktif) memiliki dampak yaitu: (1) aktif bekerja untuk memperoleh peluang; (2) mampu mengelola situasi apapun; (3) mampu mengatur tujuan dan memiliki standar kestabilan; (4) merencanakan dan mempraktekkan kemampuan; (5) kreatif dalam memecahkan masalah; (6) belajar dari pengalaman; dan (7) stres rendah. Sedangkan orang yang *self efficacy* rendah berdampak pada diri individu seperti: (1) pasif dalam bekerja; (2) rendah komitmen; (3) kurangnya konsentrasi; (4) kurang berusaha; (5) berkecil hati karena mengalami kemerosotan; (6) kekawatiran, pengalaman stres, dan merasakan depresi; dan (7) banyak membuat alasan. Dampak dari *self-efficacy* secara konstruktif pada akhirnya adalah kesuksesan, sedangkan *self efficacy* destruktif dampaknya adalah kegagalan (*failure*).

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa efikasi diri (*self efficacy*) yang ada pada diri seorang individu memiliki dampak positif maupun negatif. Dengan kata lain, kepercayaan yang tinggi menyebabkan orang mau melakukan suatu pekerjaan tertentu walaupun menghadapi sejumlah tantangan atau ancaman, dan sebaliknya seorang yang kurang percaya diri atau *self efficacy* rendah menyebabkan kurang termotivasi melakukan suatu pekerjaan dan tidak mampu menghadapi tantangan kerja yang pada akhirnya akan membuatnya gagal atau tidak sukses.

Untuk menentukan apakah seorang individu memiliki *self-efficacy* tinggi atau rendah, dikemukakan oleh Bandura 1997 sebagaimana dikutip Oleh Marc (2010:24) mengukur *self-efficacy* secara spesifik terdiri dari: (1) tingkat kesulitan tugas (*level/magnitude*) yaitu terkait dengan kepercayaan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil tertentu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya ; (2) kekuatan (*strength*) yaitu keyakinan individu pada kapastian untuk dapat mencapai hasil kerja pada tingkat yang lebih baik. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang; dan (3) generalisasi (*generality*) yaitu kepercayaan individu terhadap beberapa kemampuan tertentu yang dapat dicapai pada berbagai situasi. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Berdasarkan pada berbagai uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik yang dapat diukur dengan indikator: tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalisasi (*generality*)

Komitmen Organisasi

George dan Jones (2005:93) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional (*organizational commitment*) berhubungan dengan perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan organisasi secara keseluruhan. Maksud definisi ini adalah terkait dengan keyakinan seorang individu tentang pekerjaan yang akan dan sudah dilakukan. Keyakinan itu berkaitan dengan sikap yang ia miliki, dimana seorang pekerja akan berfikir (kognitif) tentang suatu tugas yang dibebankannya secara positif dan negatif, pada akhirnya dimanifestasikan melalui tindakan-tindakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, keyakinan tentang pekerjaan berhubungan dengan suasana hati atau emosional seorang individu.

Mendukung pendapat di atas, menurut McShane dan Glinow (2008:119): “*Organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in particular organization*”. Maksudnya, komitmen atau loyalitas seorang karyawan pada suatu organisasional, bila mana emosional, identifikasi, dan keterlibatannya tetap pada keinginan atau tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain, “komitmen organisasi merupakan loyalitas dan keterikatan karyawan dengan organisasi” (Daft, 2010:445). Pernyataan ini didukung oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2010:198) yang berpendapat bahwa, “*Organizational commitment: A sense of identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward the company*”. Komitmen organisasi merupakan identifikasi kekuatan individu dengan organisasi yang dikenal sebagai komitmen organisasi (Nelson dan Quick, 2003:125). Sementara itu, menurut Newstrom dan Davis (2003:211) bahwa, “komitmen organisasi atau loyalitas karyawan adalah sejauh mana identifikasi karyawan dengan organisasi dan ingin aktif berpartisipasi untuk melanjutkan suatu pekerjaan terkait dengan tujuan organisasi”. Selain itu, menurut Steers sebagaimana dikutip oleh Tseng (2010:25) menggambarkan “komitmen organisasi sebagai kekuatan keterlibatan karyawan dan identifikasi karyawan pada organisasi”.

Menurut Robbins dan Judge (2011:111) bahwa komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional sebagai kondisi emosional atau keyakinan karyawan dapat berubah, dimana seorang karyawan dapat meninggalkan pekerjaan atau tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Luthans (2008:147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut:

As an attitude, organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of particular organization, (2) a willingness to exert high level of effort on behalf of the organization, and (3) a definite belief in, and acceptance of, the value and goals of the organization.

Definisi di atas pada prinsipnya menjelaskan bahwa komitmen karyawan terkait dengan sebuah sikap karyawan yang berhubungan dengan keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin, dan masih percaya terhadap organisasi.

Berbagai definisi dan penjelasannya di atas, mengindikasikan bahwa komitmen organisasional pada dasarnya terkait dengan pikiran (kognitif) dan perasaan-perasaan (afektif) karyawan yang dapat dimanifestasikan melalui tindakannya didalam organisasi. Hal ini sesuai dengan konsep sikap (*attitude*) adalah “sebuah evaluasi kognitif dan afektif yang pada awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu” (Daft, 2006:259).

Untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional seorang karyawan, diperlukan ukuran-ukuran (indikator) tertentu. Menurut Meyer, Allen, dan Smith, sebagaimana dikutip oleh Robbins dan Judge (2011:111) bahwa “terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yakni perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai, (2) komitmen rasional (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis”. Dimensi ini dikutip juga oleh Luthans (2008:148) bahwa dimensi atau komponen dari komitmen organisasional terdiri dari: (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance Commitment*, dan (3) *Normative Commitment*. Dengan demikian, perilaku dan sikap kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai perspektif komitmen.

Kedua pendapat di atas didukung oleh Jenifer dan Jones (2005:161-162) bahwa ukuran komitmen organisasional terdiri dari: (1) *Continuance Commitment* yaitu kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia harus melakukannya dan tidak mampu untuk meninggalkan, (2) *Affective Commitment* yaitu kekuatan keinginan seseorang dalam bekerja untuk organisasi karena ia setuju dengan tujuan dan nilai yang mendasarinya, (3) *Normative Commitment* yaitu kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban dari orang lain untuk tetap ada.

Berdasarkan pendapat tentang dimensi komitmen organisasional di atas, menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasional sangat berkaitan dengan keyakinan dan nilai-nilai karyawan, keuntungan yang dirasakan, dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasional.

Menurut Nelson dan Quick (2003:125) komitmen organisasional dapat dilihat berdasarkan: (a) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah niat karyawan untuk tetap ada dalam organisasi karena keinginan yang kuat untuk melakukannya; (b) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah karyawan cenderung untuk tetap dalam organisasi karena orang tersebut tidak ada upaya untuk meninggalkan. Kadang-kadang, karyawan percaya bahwa jika mereka pergi, mereka akan kehilangan banyak investasi mereka dalam waktu, tenaga, dan manfaat, dan bahwa mereka tidak dapat menggantikan investasi ini; dan (c) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah merasakan suatu kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi. Individu yang mengalami komitmen normatif menetap dengan organisasi karena mereka merasa bahwa mereka seharusnya melakukan hal tersebut.

George dan Jones (2005:83) mengemukakan bahwa, "komitmen afektif (*affective commitment*) ada ketika karyawan senang menjadi anggota organisasi, percaya dan merasa baik tentang organisasi dan berpendirian yang melekat pada organisasi, dan berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi. Dengan kata lain, adanya komitmen afektif (*affective commitment*) karena perasaan emosional untuk organisasi. Komitmen rasional (*continuance commitment*) ada ketika karyawan berkomitmen tidak banyak, karena mereka merasa bahwa meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian-kerugian seperti: kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, dan tunjangan kesehatan, sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) terjadi ketika karyawan percaya bahwa kepentingan pribadi mereka sendiri untuk tetap dengan organisasi"

Berbagai uraian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional lebih menitikberatkan pada sikap dan perilaku karyawan yang dicurahkan pada organisasi. Komitmen afektif merupakan sikap karyawan untuk tinggal didalam organisasi, komitmen rasional berkaitan dengan konsekuensi biaya-biaya yang terkait dengan organisasi, dengan kata lain karyawan tidak berkeinginan meninggalkan organisasi karena masalah waktu dan biaya, dan komitmen normatif terkait dengan rasa memiliki tanggungjawab tinggi terhadap organisasi dan adanya kesamaan nilai dengan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin, dan masih percaya terhadap organisasi, menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan didalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kelayakan penelitian dengan fokus pada pengaruh *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) pegawai.

Berikut ini akan diuraikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

Hasil Penelitian *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Munir dan Sajid (2010:85) menggunakan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa, nilai p-value 0,000 lebih besar dari α (alfa) sebesar 0,05 dan t hitung (6,265) lebih besar dari t tabel, yang berarti bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (komitmen normatif, kontinyu, dan komitmen afektif).

Penelitian yang dilakukan oleh Ambreen (2010:44) menggunakan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa, kepuasan kerja, otonomi kerja, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (komitmen normatif, dan komitmen afektif) melalui dukungan organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Chhabra (2013:34-36) menggunakan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa: (1) *locus of control* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil Penelitian *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Salem, Saba, dan Adnan (2013:37) menggunakan model regresi linear berganda dan SPSS sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) optimisme berpengaruh secara signifikan terhadap *self-efficacy*; (2) *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi; dan (3) optimisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bank sektor privat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013:947-948) menggunakan model regresi linear berganda dan SPSS sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (2) *effort* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (3) *competitiveness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; (5) *competitiveness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (6) *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; dan (7) *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada sektor keuangan di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Murthy (2014:119-120) menggunakan model regresi linear berganda dan SPSS sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; dan (2) *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun secara simultan.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Nelson dan Quick (2003:85) *locus of control* merupakan bentuk kepercayaan secara menyeluruh (umum) tentang pengendalian internal (kontrol dalam diri) melawan kontrol diluar diri individu seperti: kontrol suatu situasi atau lingkungan sekitar, dll). Sejalan dengan hal di atas, menurut Mcshane dan Glinow (2008:55) *locus of control* pada hakekatnya merupakan sifat personal terhadap perilaku dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan suatu kondisi tertentu. Berdasarkan kedua pendapat ini, maka jelas bahwa *locus of control* memiliki peranan atau kekuatan baik secara eksternal maupun internal dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai terhadap lingkungan khususnya lingkungan pekerjaan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa, individu atau pegawai yang memiliki keyakinan kuat bahwa keberhasilan mereka dipengaruhi pengendalian diri dan pengendalian diluar diri atau kontrol internal dan eksternal, maka akan berdampak terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2008:184), dengan menggunakan *locus of control* (pusat kendali), perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal dan eksternal. Menurut Luthans (2008:184): karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Selanjutnya adalah bahwa karyawan yang menilai kontrol eskternalnya merasa bahwa mereka di luar kontrol; mereka juga merasa kekuatan-kekuatan eskternal seperti: keberuntungan atau kesulitan tugas, dan mengontrol hasil mereka. Selain itu, *locus of control* yang dinilai ini mempunyai dampak yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan demikian hal ini akan berdampak terhadap kekuatan emosional karyawan khususnya terkait dengan rasa keterlibatan terhadap organisasi atau disebut dengan komitmen organisasional.

Menurut George dan Jones (2005:93) bahwa Komitmen organisasional (*organizational commitment*) berhubungan dengan perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan organisasi secara keseluruhan. Maksud definisi ini adalah terkait dengan keyakinan seorang individu tentang pekerjaan yang akan dan sudah dilakukan. Hal ini berarti bahwa, seorang pegawai yang merasakan dan meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil bilamana ia memiliki kekuatan dalam diri dan diluar dirinya. Dengan kata lain, *external locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa nasib, keberuntungan, atau kekuatan dari luar adalah respon atas apa yang terjadi pada diri mereka sendiri, sedangkan *internal locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa kemampuan, usaha atau tindakan mereka menentukan atas apapun yang terjadi pada diri mereka sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki (2009:154), individu yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki (2009:155) individu yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, menunjukkan bahwa locus of control yang dimiliki oleh pegawai mampu membentuk komitmen organisasi. Dengan kata lain, fluktuasi komitmen organisasi pegawai dipengaruhi secara langsung oleh locus of control. Hal juga sudah dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munir dan Sajid (2010:85), dan Chhabra (2013:34-36) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2011:251) *self-efficacy* adalah “an individual’s belief that he or she is capable of performing a task”. Maksudnya adalah efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seorang karyawan atau individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas dengan baik. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013:251-252), “semakin tinggi *self-efficacy* Anda, semakin tinggi rasa percaya diri, semakin tinggi rasa percaya diri yang anda miliki dalam kemampuan Anda untuk berhasil dalam suatu tugas”.

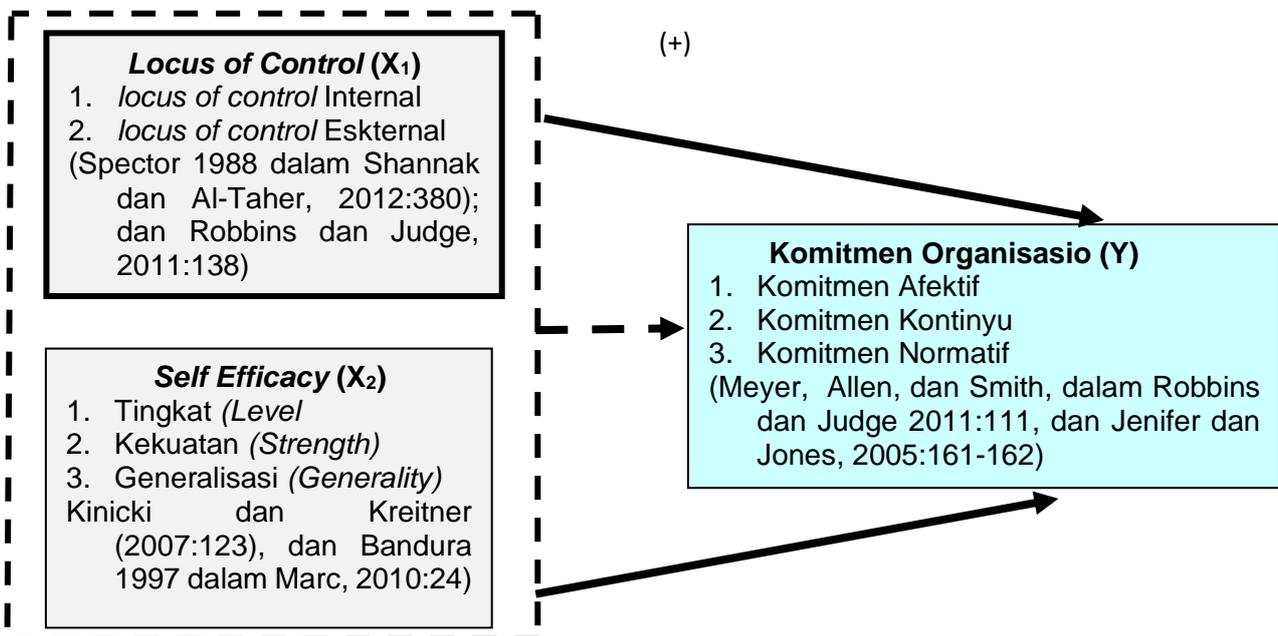
Penjelasan di atas menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pegawai di dalam organisasi ditentukan juga oleh kepercayaan atau keyakinannya bahwa kemampuan yang dimiliki merupakan kekuatan positif dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya bahwa, dengan adanya keyakinan diri (*self-efficacy*) pegawai/karyawan, maka akan mampu membentuk energi positif atau motivasi intrinsik (dorong dalam diri sendiri) untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Self-efficacy merupakan kapasitas individual dalam menstimulir potensi dirinya untuk tetap melaksanakan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Karena itu, individu yang meyakini bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, maka hal ini berarti bahwa seorang pegawai (individu) mau melibatkan dirinya atau tetap melibatkan dirinya didalam organisasi. Hal ini juga berarti pegawai merasakan dan meyakini bahwa keterlibatan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan organisasi merupakan bentuk efikasi diri untuk membentuk komitmen organisasi.

Terkait dengan hal di atas, menurut Robbins dan Judge (2011:111) bahwa komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian jelas bahwa, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh perasaan dan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Luthans (2008:147): komitmen karyawan terkait dengan sebuah sikap karyawan yang berhubungan dengan keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin, dan masih percaya terhadap organisasi.

Pegawai yang masih merasakan dan meyakini bahwa kemampuannya mampu membentuk rasa keterikatan terhadap organisasi, secara konsisten akan memnemtuk komitmen organisasi. Dengan kata lain, *self efficacy* yakni keyakinan pegawai terhadap kemampuan menyelesaikan tugasnya, berarti ia secara langsung telah berkomitmen terhadap organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan, *self-efficacy* secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan komitmen organisasi sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013:947-948) dan Murthy (2014:119-120) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model paradigma penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

4. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate.
5. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate.
6. *Locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan rencana yang menyeluruh langkah kerja penelitian, dari persiapan sampai penyelesaian laporan penelitian. Di dalamnya mencakup langkah kerja yang mengemukakan apa yang harus dilakukan oleh peneliti mulai pada saat dinyatakan hipotesis penelitian sampai dengan analisis akhir dari data yang dikumpulkan.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-verifikatif dengan tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat serta menguji hipotesis secara empirik. Dalam hal ini menggambar tentang *locus of control*, *self efficacy*, dan komitmen organisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. Penelitian ini direncanakan 3 bulan dari bulan September 2016 sampai dengan Nopember 2016. Satu bulan pertama direncanakan digunakan untuk uji coba instrumen, validasi dan penyempurnaan instrumen, dan 3 (tiga) bulan berikutnya direncanakan digunakan untuk pengambilan data dan analisa data serta penulisan untuk seminar kelayakan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate yang memiliki masa kerja minimal 3 (dua) tahun dan menduduki jabatan fungsional.

Jumlah populasi target secara keseluruhan adalah sebanyak 43 orang Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan. Karena jumlah populasinya adalah 43, maka seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel *locus of control* dan *self efficacy* (variabel independen) dan variabel komitmen organisasi (variabel dependen). Operasionalisasi variabel secara lengkap dijabarkan pada table 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Item	Butir
Locus of Control (X₁): Bentuk kepercayaan secara menyeluruh (umum) tentang pengendalian internal (kontrol dalam diri) melawan kontrol diluar diri individu seperti:	1. <i>Locus of control</i> Internal	1. Keyakinan Individu 2. Kemampuan Pengendalian 3. Mempenharuhi orang lain 4. Keberhasilan usaha 5. Pencarian informasi	1, 2, 3, 4, 5

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Item	Butir
kontrol suatu situasi atau lingkungan sekitar, dll). (Robbins dan Judge 2007:138), dan Nelson dan Quick, 2003:85).	2. <i>Locus of control</i> Eksternal (Spector dalam Shannak & Al-Taher, 2012:380, dan Robbins dan Judge, 2011:138)	1. Yakin pada kesempatan 2. Kendali yang kurang baik 3. Cenderung dipengaruhi oleh orang lain 4. Tidak yakin atas usaha yang dilakukan 5. Kurang aktif mencari informasi	7, 8, 9
Self Efficacy (X₂): kepercayaan seorang individu atau karyawan atas kemampuannya yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan tertentu secara sukses. (Bandura 1977 dalam Colquit, Lapine, dan Wesson, 2009: 179, dan George dan Jones, 2005:156).	1. Tingkat (<i>Level/Magnitude</i>)	1. Pandangan positif terhadap pekerjaan 2. Pandangan terhadap kemampuan diri	1, 2, 3
	3. Kekuatan (<i>Strength</i>)	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Berusaha mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki	4, 5, 6
	4. Generalisasi (<i>Generality</i>) (Kinicki dan Kreitner, 2007: 123), dan Bandura 1997 dalam Marc, 2010:24).	1. Kemampuan belajar pada masa lalu 2. Kemampuan menyikapi berbagai situasi dengan sikap positif	7, 8, 9
Komitmen Organisasi (Y): Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robbins dan Judge, 2011:111; & Luthans, 2008:147)	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	1. Perasaan adanya keterikatan emosional terhadap organisasi 2. Perasaan memiliki yang tinggi pada organisasi	1, 2, 3
	2. Komitmen kontinyu (<i>continuance commitment</i>)	1. Perasaan untung untuk tetap berada dalam organisasi 2. Perasaan kurang alternatif untuk bekerja di tempat lain	5, 6, 7

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Item	Butir
	3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) (Meyer, Allen, dan Smith dalam Robbins dan Judge 2011:111, dan Jenifer dan Jones, 2005:161-162).	1. Perasaan berhutang pada organisasi 2. Perasaan mempunyai kesamaan terhadap nilai-nilai organisasi	8, 9, 10, 11

Skor pada setiap butir pertanyaan untuk variabel X1, X2, dan Y menggunakan pendekatan pembobotan 1 sampai 5. Angka pembobotan memiliki makna: 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

Model Analisis

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun simultan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (komitmen organisasi)

a = Nilai konstanta

β_1, β_2 = Koefisien determinasi

X_1 = Variabel bebas (locus of control)

X_2 = Variabel bebas (self efficacy)

ε = Standart error

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Menurut Sugiyono (2008:363). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Corelated item-Total correlation (r)*. Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung \geq r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Menurut Arikunto (1991:29) bahwa, untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut:

Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai r	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992:23), reliabilitas > 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Hal ini didukung juga oleh Arikunto (2003:75) sebagai berikut:

Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reabilitas
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,21$	Sangat Rendah

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t_h)

Uji t hitung dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*locus of control* dan *self efficacy*) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Sebagaimana menurut Sugiyono (2008:244) mengemukakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t_h dilakukan dengan membandingkan nilai t_h dengan nilai yang ada pada t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 di tolak

Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

Pertama:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Komitmen Organisasi.

H_1 = Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Komitmen Organisasi.

Kedua:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi.

H_1 = Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F_h)

Menurut Sugiyono (2008:264) uji F (F_h) digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f_h dilakukan dengan membandingkan nilai F_h dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 di tolak

Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi.

H_1 = Terdapat pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dalam penelitian ini menggunakan uji t , untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu *locus of control* dan *self efficacy* ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat yaitu

komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate. Adapun hasil uji regresi parsial (t) sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.739	5.002		2.347	.024
	X1	.204	.037	.561	5.525	.000
	X2	.619	.144	.435	4.284	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa, variabel *locus of control* memiliki nilai t hitung 5,525 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas juga menunjukkan bahwa, variabel *self efficacy* memiliki nilai t hitung 4,284 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear *locus of control* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) di Balai Latihan Kerja dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 11,739 + 0,561X_1 + 0,435X_2 + 5,00$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mengandung arti bahwa, apabila *locus of control* dan *self efficacy* di Balai Latihan Kerja dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate. Dengan kata lain, semakin baik *locus of control* dan *self efficacy* akan diikuti dengan tingginya komitmen organisasi pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi setiap variabel bebas (X) yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas juga dapat dijelaskan bahwa, apabila terjadi peningkatan skor *locus of control* sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi pegawai (Y) Balai Latihan Kerja (BLK) akan meningkat sebesar 0,561 jika variabel X_2 dianggap konstan atau tidak berubah. Sedangkan apabila terjadi peningkatan skor *self efficacy* sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi pegawai (Y) Balai Latihan Kerja di Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,435 jika variabel X_1 dianggap konstan.

Pengujian Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel *locus of control* dan *self efficacy* secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pegawai. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi dimana jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika $\alpha > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan. Sedangkan pengaruh positif dilihat berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F Tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel *Locus of control* dan *Self efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.653	2	21.827	30.499	.000 ^b
	Residual	28.626	40	.716		
	Total	72.279	42			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah Tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, memperlihatkan nilai F hitung sebesar 30,499 pada tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, df2 ($n - k - 1$) atau $43 - 2 - 1 = 40$, sehingga hasil diperoleh F_{tabel} sebesar = 3,096. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,499 > 3,232$) atau nilai signifikansi lebih kecil (0,000) dari nilai alpha (0.05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, *locus of control* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi di BLK Kota Ternate.

Tabel 4.10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.777 ^a	.604	.584	.84596

^aPredictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.10 (*model summary*) di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,777 atau 77,70%, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut berada kategori kuat, sebagaimana pendapat Sugiyono (2007) bahwa rentang skor 0,60 – 0,79 berarti hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai determinasi R^2 (*R squared*) sebesar 0,604 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel *locus of control* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi di Balai Latihan Kerja Kota Ternate sebesar 60,40%, dan sisanya 39,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi

Locus of control (*loc*) merupakan persepsi individu atau anggota organisasi terhadap kemampuan mereka dalam mengendalikan lingkungan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Rotter bahwa, *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” (Cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya). *Locus of control* terbagi atas 2 yaitu *external locus of control* dan *internal locus of control*.

Menurut George dan Jones (2005:93), Komitmen organisasional (*organizational commitment*) berhubungan dengan perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan organisasi secara keseluruhan. Maksud definisi ini adalah terkait dengan keyakinan seorang individu tentang pekerjaan yang akan dan sudah dilakukan. Hal ini berarti bahwa, seorang pegawai yang merasakan dan meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil bilamana ia memiliki kekuatan dalam diri dan diluar dirinya. Dengan kata lain, *external locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa nasib, keberuntungan, atau kekuatan dari luar adalah respon atas apa yang terjadi pada diri mereka sendiri, sedangkan *internal locus of control* merupakan keyakinan orang bahwa kemampuan, usaha atau tindakan mereka menentukan atas apapun yang terjadi pada diri mereka sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, menunjukan bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai mampu membentuk komitmen organisasi. Dengan kata lain, fluktuasi komitmen organisasi pegawai dipengaruhi secara langsung oleh *locus of control*.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel *locus of control* seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3,67. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK), karena masih ada pegawai yang kurang setuju, tidak setuju, bahkan ada yang sangat tidak setuju mengenai: 1) kesempatan atau keberuntungan yang tidak berperan penting, 2) usaha mencapai hal yang diinginkan meski banyak hambatan, 3) saran yang diberikan diikuti oleh orang lain, 4) keyakinan dapat mencapai yang diinginkan terlepas dari faktor keberuntungan, 5) keberuntungan yang menentukan apa yang dilakukan, 6) hubungan takdir dalam mencapai tujuan, dan 7) berteman dengan orang yang tidak memberi pengaruh. Karena itu, perlu untuk dilakukan oleh organisasi BLK adalah: 1) keterlibatan atasan yang turun langsung kelapangan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan agar pegawai yakin akan kemampuan yang dimilikinya, dan 2) Bersedia menerima saran dari pegawai serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan,

Untuk menjawab teori yang telah disampaikan sebelumnya dapat dibuktikan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini. Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Melalui uji kecocokan keseluruhan model (*t value*) didapatkan nilai *t* sebesar 5,525 yang mana *t-value* > *t* tabel 2,02 dengan nilai sig < 0,000. Berdasarkan ketentuan dalam kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka H1 yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munir dan Sajid (2010:85), dan Chhabra (2013:34-36) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Gist 1992 dalam Chamariayh Gist (2015:23) *Self-efficacy* adalah keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut.

Self-efficacy merupakan kapasitas individual dalam menstimulir potensi dirinya untuk tetap melaksanakan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Karena itu, individu yang meyakini bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, maka hal ini berarti bahwa seorang pegawai (individu) mau melibatkan dirinya atau tetap melibatkan dirinya didalam organisasi. Hal ini juga berarti pegawai merasakan dan meyakini bahwa keterlibatan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan organisasi merupakan bentuk efikasi diri untuk membentuk komitmen organisasi.

Terkait dengan hal di atas, menurut Robbins dan Judge (2011:111) bahwa komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian jelas bahwa, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh perasaan dan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Luthans (2008:147): komitmen karyawan terkait dengan sebuah sikap karyawan yang berhubungan dengan keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin, dan masih percaya terhadap organisasi.

Pegawai yang masih merasakan dan meyakini bahwa kemampuannya mampu membentuk rasa keterikatan terhadap organisasi, secara konsisten akan membentuk komitmen organisasi. Dengan kata lain, *self efficacy* yakni keyakinan pegawai terhadap kemampuan menyelesaikan tugasnya, berarti ia secara langsung telah berkomitmen terhadap organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan, *self-efficacy* secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan komitmen organisasi

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3,93. Meskipun begitu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK), karena masih ada pegawai yang kurang setuju, tidak setuju, bahkan ada yang sangat tidak setuju mengenai: 1) pandangan positif mengenai pekerjaan rutin yang ditetapkan organisasi untuk dikerjakan, 2) pandangan positif atas perintah pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar rutinitas pekerjaan, 3) meyakini kemampuan kerja yang dimiliki, 4)

usaha untuk mencari berbagai solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, 5) keyakinan akan kemampuan akan mampu meningkatkan hasil yang lebih dari harapan organisasi, 6) upaya untuk belajar dari berbagai sumber dan berdiskusi dengan rekan kerja terkait dengan pekerjaan, serta 7) usaha untuk merespon berbagai situasi dengan sikap positif. Karena itu, organisasi BLK perlu memperhatikan: 1) melakukan deskripsi pekerjaan agar pegawai dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok masing-masing, 2) keterlibatan atasan untuk melakukan pengawasan secara objektif, 3) melakukan tata ruang kerja sebaik mungkin untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai.

Untuk menjawab teori yang telah disampaikan sebelumnya dapat dibuktikan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Melalui uji kecocokan keseluruhan model (*t value*) didapatkan nilai *t* sebesar 4,284 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka H1 yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013:947-948) dan Murthy (2014:119-120) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *locus of control* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pegawai, diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,604 yang berarti bahwa secara bersama-sama *locus of control* dan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bersifat positif yang artinya semakin baik *locus of control* dan *self efficacy* maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi. Dengan besarnya koefisien korelasi (*R*) yaitu 0,777 yaitu koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (*locus of control* dan *self efficacy*) dan variabel terikat (komitmen organisasi). Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (*locus of control* dan *self efficacy*) dengan nilai lebih besar dari nilai variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, komitmen organisasi Balai Latihan Kerja di Kota Ternate semakin baik apabila pegawai memiliki *locus of control* dan *self efficacy* yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin tinggi *locus of control* menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate
3. *Locus of control* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SARAN

Berdasarkan pada hasil pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Balai Latihan Kerja Kota Ternate

Balai Latihan Kerja Kota Ternate perlu untuk meningkatkan *locus of control* pegawai melalui: 1) keterlibatan atasan yang turun langsung kelapangan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan agar pegawai yakin akan kemampuan yang dimilikinya, serta 2) Bersedia menerima saran dari pegawai serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan,

Selain itu, Balai Latihan Kerja Kota Ternate juga perlu untuk meningkatkan *self efficacy* pegawai melalui: 1) melakukan deskripsi pekerjaan agar pegawai dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok masing-masing, 2) keterlibatan atasan untuk melakukan pengawasan secara objektif, 3) melakukan tata ruang kerja sebaik mungkin untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai.

2. Bagi Pegawai

Pegawai Balai Latihan Kerja Kota Ternate perlu untuk: 1) bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) bersedia bertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan, 3) bersedia untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang Balai Latihan Kerja Kota Ternate.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, perlu melakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sama atau berbeda yang memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambreen, Memoona, 2010. *Impact of Implied Organizational Support on Organizational Commitment*. European Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 11.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Avey, J. B., et al., 2009. *Psychological capital a positive resource for combating employee stress & turnover*. Human Resource Management Journal, 48, 5.
- Chamariyah, 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan*. Jurnal NeO-Bis Volume 9, No. 1.
- Chhabra, Bindu, 2013. *Locus of control as a Modetor in the Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: a study of Indian It Professionals*. Organizations and Markets In Emerging Economic, Vol. 4, No. 2.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine., dan Michael J. Wesson, 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitmen in Workplace*. New York: McGraw-HillIrwin.
- Daft, L. Richard, 2006. *Management*. Terjemahan oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Dali, Nasrullah, et al., 2013. *Professionalism and Locus of Control Influence on Job Satisfaction Moderated by Spirituality at Work and Its Impact on Performance Auditor*. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 2, No. 10.
- Davis, Keith, and John, W. Newstroom, 2002. *Organizational Behavior, Human Behaviour at Work*, 11 th Edition, Mc Graw Hill/Irwin.
- Dayakisni, Tri., & Yuniardi, Salis, 2004. *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.
- George, J.M., & Jones, G.R., 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior (Fifth Edition)*. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- George, Jenifer M., dan Jones, Gareth R., 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hassan, Ul. Masoos, Kibriya, Kibriya., dan Nawaz, Kashif, 2013. *The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector*. Middle-East Journal of Scientific Research, Vol. 16, No. 7.

- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, 2011. *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Kinicki, Angelo., dan Robert Kreitner, 2008. *Organizational Behavior Key Concept, Skill, and Best Practices*, Tirhd Edition. New York: McGraw-Hill Irwin Companies, Inc.
- Kinicki, Angelo., dan Robert Kreitner, 2008. *Organizational Behavior Key Concept, Skill, and Best Practices*, Tirhd Edition. New York: McGraw-Hill Irwin Companies, Inc.
- Luthans, Fred, 2008. *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Marc, Virginie, 2010. *A Studi of the Effect of National Culture Value and Self-Efficacy on Organizational Commitmen in Haiti*, Thesiss. National Taiwan Normal University.
- McShane and Glinow, Von, 2008. *Organizational Behavior Fourt Edition*. . Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Munir, Saima dan Mehsoon, Sajid, 2010. *Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly, Vo. 1, No 3.
- Murthy, Ravindranath K., 2014. *Self-Efficacy, Work Engagement and Organizational Commitment*. Global Journal of Multidisciplinary Studies, Vol. 3, No. 6.
- Nelson, Debra L., dan Quick, James Campbell, 2003. *Organizational Behavior*, Fourth Edition. New York: Sout-Western Thomson.
- Newstrom John W., dan Davis, Keith, 2002. *Organizational Behavior Human Behavior At Work*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Robbins, P. Stephen and Judge, A. Timothy, 2008. *Organizational Behavior*. Terjemahan Buku 1 & II oleh Diana Angelicia, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid, Salemba Empat, Jakarta.
- Salem, Akhtar, Ghayas, Saba., dan Adnan, Adil, 2013. *Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees*. International Journal of Research Studies in Psychology, Vol. 2, No. 2.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Secon Edition*, John Willey & Sons, Inc. New York.
- Shannak, Rifat O., dan Ammar Al-Taher, 2012. *Factors Affecting Work Locus Of Control: An Analytical And Comparative Study*. Jordan Journal of Business Administration, Volume 8, No. 2.
- Sugiyono, 2008. *Statitika Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Tseng, Chien-Chi, 2010. "The Effects of Learning Organization Practices on Organizational Commitment and Effectiveness for Small and Medium-Sized Enterprises in Taiwan." Unpublished *Disertation*, Universitas of Minosta.