



Efikasi Diri, Locus of Control, dan Komitmen Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa

Mohammad Bachrul Rozi, Hasan Ubaidillah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

DOI:

<https://doi.org/10.47134/interaction.v1i2.2935>

*Correspondence: Hasan Ubaidillah

Email: ubaid@umsida.ac.id

Received: 11-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 25-06-2024



Copyright: ©2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak : Studi ini menyelidiki hubungan antara self-efficacy, locus of control, dan komitmen terhadap kinerja para pejabat desa di Kecamatan Tanggulangin. Meskipun pentingnya faktor psikologis ini di lingkungan organisasi diakui, pengaruhnya terhadap kinerja para pejabat desa masih sedikit diteliti. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 117 pejabat desa aktif melalui teknik pengambilan sampel acak. Analisis regresi linear berganda digunakan dengan menggunakan IBM SPSS 29. Hasil menunjukkan bahwa self-efficacy dan komitmen secara signifikan memengaruhi kinerja para pejabat desa, sedangkan locus of control tidak. Studi ini memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang menentukan kinerja dalam tata kelola lokal, menyarankan metode untuk meningkatkan efektivitas pejabat desa melalui intervensi yang ditargetkan.

Kata Kunci : Efikasi diri, Locus of control, Komitmen, Perangkat desa, Kinerja.

Abstract : This study investigates the relationship between self-efficacy, locus of control, and commitment to the performance of village officials in the Tanggulangin sub-district. Despite the recognized importance of these psychological factors in organizational settings, their influence on village officials' performance remains understudied. Utilizing a quantitative approach, data was collected from 117 active village officials through a random sampling technique. Multiple linear regression analysis was employed using IBM SPSS 29. Results indicate that self-efficacy and commitment significantly affect village officials' performance, whereas locus of control does not. This study sheds light on the psychological determinants of performance in local governance, suggesting avenues for enhancing the effectiveness of village officials through targeted interventions.

Keywords : Self-efficacy, Locus of control, Commitment, Village officials, Performance.

Pendahuluan

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi, karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat bekerja [1]. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi, kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kemajuan organisasi [2].

kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi [3][4]. Berdasarkan data survei angkatan kerja nasional (sakernas) tahun 2020 sebanyak 5% penduduk berusia 15 tahun keatas masih mencari kerja. Kinerja di harapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Mata pencarian terbesar masyarakat di kabupaten sidoarjo adalah karyawan swasta sebesar 35.12% dan hanya sebesar 0.1% penduduk di kabupaten sidoarjo yang menjadi perangkat desa. Jenis mata pencarian di kabupaten sidoarjo tidak lepas dari struktur ekonomi yang bertumpu pada sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan [5].

Capaian kinerja pemerintah kabupaten sidoarjo pada tahun 2020 termasuk katagori sangat berhasil. Capaian kinerja tahun 2020 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2018 (laporan kinerja kabupaten sidoarjo, 2020).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, dan efisien dalam proses pembangunan. Terdapat faktor internal, faktor lingkungan internal, dan faktor lingkungan eksternal yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja [6] [7]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri dan keyakinan dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Self efficacy mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan [8]. Self efficacy dapat mempengaruhi cara pandang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan, dan memotivasi diri sendiri. Keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka [9] [10], kemudian self efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Self efficacy yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan bertahan dalam kesulitan yang dihadapi dan mampu mengatasi persoalan yang mengganggu dalam mencapai tujuan. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap sesuatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut [11]. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali self efficacy mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Namun dalam penelitian [12] menemukan bahwa tidak ada pengaruh positif antara self efficacy dengan kinerja.

Locus of control merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya locus of control adalah bagaimana individu merasa atau melihat garis atau hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya [13]. Rotter terkenal dengan pengembangan pertama skala pusat pengendali, menempatkan keyakinan tentang kendali pada dua dimensi yaitu internal dan eksternal [14] [15]. Pembentukan locus of control sangat di

pengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan yang tidak terlepas dari peran keluarga terutama orang tua [16].

Locus of control berkaitan dengan sikap kerja dan citra diri yang dimiliki jika kekurangan stimulasi dari lingkungan maka hal ini dapat menyebabkan seseorang mengalami deprivasi persepsual (tidak memperoleh stimulasi yang memadai) [17][18]. Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan locus of control internal atau eksternal, karena ketika lingkungan selalu merespons perilaku maka seseorang akan merasa bahwa dirinyalah yang menguasai reinforcement [19].

Locus of control yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja. Locus of control memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif yang akan didapatkan [20][21]. Variabel locus of control tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Konsepsi tersebut sejatinya berlaku universal, baik itu dalam lembaga pemerintahan, organisasi laba, maupun organisasi informal. Dalam lembaga pemerintahan, kinerja aparat desa harus sesuai dengan pedoman yaitu konstitusi atau undang-undang yang telah dibuat untuk mengelola dan menangani urusan desa. Dalam kenyataannya perangkat desa dituntut mampu untuk menyelesaikan keluhan dan konflik yang ada di masyarakat sebagai tolak ukur profesionalisme dalam bekerja. Pemberian kinerja aparat desa yang baik akan menjadikan masyarakat merasakan manfaat langsung dari pelaksanaan otonomi daerah. . Hubungan locus of control mempengaruhi kinerja karyawan ketika seseorang memiliki pengendalian diri yang kuat dalam melaksanakan tugas tertentu.

Komitmen merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian diri perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan [22]. Pegawai yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas.

Komitmen didefinisikan sebagai keberpihakan individu terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut [23]. Komitmen mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "hubungan self efficacy dan locus of control berpengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa (study kasus perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin)".

Metode Penelitian

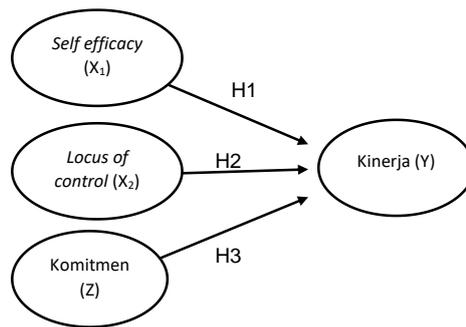
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analitik titik pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data penelitian berupa angka-angka yang kemudian diolah dan dianalisis menggunakan statistik untuk diambil

kesimpulan titik penelitian analitik merupakan penelitian yang berupaya mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian penelitian ini untuk menganalisis hubungan self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui pendekatan regresi berganda. Analisis regresi berganda yang mengukut hubungan atau tingkat korelasi antar variabel bebas dua atau lebih dan variabel terikat. Lokasi penelitian penelitian ini dilakukan di seluruh balai desa kecamatan tanggulangin kabupaten sidoarjo.

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan januari – 2023 populasi dalam penelitian ini sebesar 165 perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin yang memenuhi kriteria inklusi sebagai perangkat desa aktif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara proporsional random sampling. Dalam penelitian ini memakai rumus slovin digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi error sebesar 5% dan memperoleh sampel sebesar 117 perangkat desa. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah kemudian dilakukan teknik simple random sampling yang yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa skor nilai atau angka, dimana setiap item kuesioner akan dinilai dan dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis data dengan uji statistik.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara proportional random sampling. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah kemudian dilakukan teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua macam, hal ini data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, self efficacy, locus of control, komitmen dan kinerja. Data primer tersebut dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang digunakan untuk menganalisis kinerja perangkat desa. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data dari kecamatan tanggulangin. pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan merupakan tipe wawancara terpimpin karena wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman berupa kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Hipotesis

H1 : terdapat hubungan antara self efficacy dengan kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin.

H2 : terdapat hubungan antara locus of control dengan kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin

H3 : terdapat pengaruh antara variabel komitmen terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin.berikut karakteristik responden sebanyak 117 sampel yang di teliti meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan.

Tabel 1. Presentase jenis kelamin responden

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	Laki-laki	55	47%
2.	Perempuan	62	53%
	Jumlah	117	100%

Sumber : data oleh penulis

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki. Responden perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Presentase tingkat usia responden

No.	Tingkat usia	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	20-30	40	34%
2.	31-40	58	50%
3.	>41	19	16%
	jumlah	117	100%

Sumber : data oleh penulis

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar responden berumur antara 31-40 tahun, rincian penggolongan responden berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Presentase tingkat pendidikan responden

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	29	24,8%
2.	D3	47	40,2%
3.	S1	41	35%
Jumlah		117	100%

Sumber : data oleh penulis

Terlihat pada tabel 3 bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan sarjana diploma 3.

Analisis Data

Kuesioner instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data kuesioner dilakukan analisis statistik untuk menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut

Tabel 4. Coefficient

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	17,643	4,101		4.302	<0.01
Self efficacy	,322	,103	,277	3,127	,002
Locus of control	-,110	,069	-,013	-,156	,877
Komitmen	,351	,128	,243	2,735	,007

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berikut hasil output SPSS 29 didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat di susun sebagai berikut.

$$Y=17,643 + 0,322X_1 -0,110X_2 + 0,351X_3 + e$$

Pengujian hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri hubungan self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja digunakan uji t dan uji F.

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Pedoman penarikan kesimpulan yaitu tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ dan terhadap pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa :

- Variabel self efficacy mempunyai nilai $t_{(hitung)}$ sebesar $3,127 > t_{tabel}$ $1,9811$ dengan tingkat signifikansi $0,02 < 0,05$ berarti variabel self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- b. Variabel locus of control mempunyai nilai hasil t_{hitung} sebesar $-1,156 < t_{tabel}$ 1,9811 dengan tingkat signifikansi $0,887 > 0,05$ berarti variabel locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Variabel komitmen mempunyai nilai hasil t_{hitung} sebesar $2,735 > t_{tabel}$ 1,9811 dengan tingkat signifikansi $0,07 > 0,05$ berarti variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji untuk menghitung bagaimana hubungan self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,983	3	31,328	7,466	<,001 ^b
	Residual	474,137	113	4,196		
	Total	586,120	116			

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat F_{hitung} sebesar $7,466 > F_{tabel}$ sebesar 2.68 dengan tingkat signifikansi $<,0,01 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6.Summary

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,143	2,048

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai R Square yang di peroleh nilai 0,165 artinya 16,50% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel self efficacy, locus of control dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 83,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Hasil analisis data dengan program SPSS diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,945	1,059
,985	1,015
,937	1,068

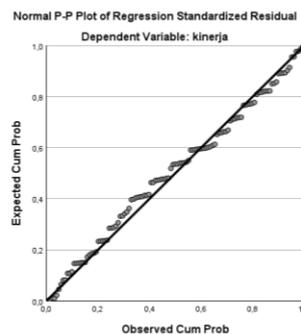
Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan gambar 4.2 (Normal P-P plot of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

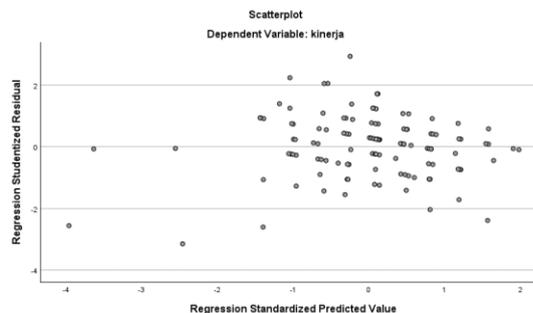
Gambar 4.2 Uji Normalitas Persamaan



Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian berikut :

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy (X1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa self efficacy mempengaruhi kinerja, dengan indikator self efficacy tingkat, kedewasaan dan kekuatan yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Semakin tinggi tingkat self efficacy maka semakin kuat kedewasaan serta kekuatannya dan semakin baik juga kinerja individu tersebut. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t self efficacy terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulandin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah Fitriani (2022), dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng nurul, Mulyaningsih (2020)

Studi empiris menunjukkan bahwa perangkat desa di wilayah tanggulandin self efficacy diarahkan pada indikator kedewasaan pada individu, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan panduan bagi organisasi dan manajer untuk mengembangkan strategi pengembangan diri yang lebih efektif untuk meningkatkan self efficacy dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Self efficacy di bangun dengan tiga indikator yaitu: tingkat, kedewasaan dan kekuatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator Kedewasaan hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan yang terjadi di lapangan dan memiliki komitmen tinggi atas suatu pekerjaan dan bertanggung jawab atas tindakan yang di putuskan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya yakin akan keseluruhan kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Locus Of Control (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa locus of control tidak ada adanya pengaruh terhadap kinerja, dengan indikator locus of control internal dan external tidak secara langsung mempengaruhi kinerja secara signifikan. locus of control, baik internal maupun eksternal, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, keyakinan individu tentang sejauh mana mereka menganggap diri mereka memiliki kendali atas kejadian dalam hidup (locus of control) tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja perangkat desa. Sesuai dengan regresi dan hasil uji t locus of control terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulandin menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan hal ini berarti locus of control tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Henis Fiqih, Amalini (2016) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh F. Qorni, D. Rizana (2021).

Studi empiris ini memberikan wawasan tentang bagaimana Locus of control diarahkan pada indikator external pada individu di perusahaan dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri yang lebih efektif untuk mendorong inisiatif, usaha, dan tanggung jawab individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Locus of control di bangun dengan dua indikator yaitu: internal dan external. Kontribusi terbesar ada pada indikator external hal ini membuktikan bahwa

kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang suka berusaha dalam berkontribusi bagi perusahaan, kurang suka mencari informasi sendiri maupun ke rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat tidak setuju dengan pertanyaan : lebih senang mendapatkan informasi dari rekan kerja dari pada harus mencari informasi sendiri

Pengaruh Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Perangkat Desa(Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja, dengan indikator komitmen effective, continuance, normatif yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. komitmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya komitmen dalam suatu organisasi seperti pemenuhan kebutuhan dan loyalitas pegawai. Sesuai dengan uji regresi uji t komitmen terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulgingin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Rizana (2019), dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahadur Ali Soomro, Naimatullah Shah (2019)

Studi empiris menunjukkan bahwa perangkat desa di wilayah tanggulgingin tentang bagaimana komitmen di bangun pada individu perangkat desa dan bagaimana indikator continuance memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk komitmen pada mereka. Hasil ini dapat memberikan panduan penting bagi pembuat kebijakan dan manajer untuk mengelola dan meningkatkan komitmen anggota perangkat desa sehingga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. komitmen di bangun dengan tiga indikator yaitu: effective, continuance, normatif. Kontribusi terbesar ada pada indikator continuance hal ini membuktikan bahwa individu perangkat desa mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dengan maksimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa : untuk meningkatkan kinerja perangkat desa perlu di perhatikan pentingnya faktor-faktor self-efficacy dan komitmen dalam meningkatkan kinerja perangkat desa yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat tingkat keyakinan diri maka semakin kuat juga komitmen seseorang terhadap tugas atau pekerjaannya, maka kinerjanya cenderung lebih baik, dan locus of control tampaknya bukan faktor yang signifikan untuk kinerja perangkat desa.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua. Ucapan terima kasih kami sampaikan juga kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam menyelesaikan penulisan artikel ini serta kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan seluruh jajaran aparatur desa di kecamatan tanggulgingin

kabupaten sidoarjo Dukungan dan kerjasama yang diberikan telah membantu saya mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan dalam perjalanan akademik ini. yang telah membantu dalam melengkapi data informasi dan memfasilitasi dalam penulisan artikel ini.

Daftar Pustaka

1. C. Engko, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening," in Proc. Konf. Nas. Riset Manajemen, Ambon, Indonesia, 2015.
2. R. Purnomo and S. Lestari, "Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 144–160, Nov. 2010.
3. Silvius Battu and A. H. Susanto, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan magang," *Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 61–77, 2022. [Online]. Available: <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>
4. Yosep Silana, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepatuhan penyusunan laporan keuangan dengan locus of control sebagai variabel mediasi," Yogyakarta, Indonesia, Aug. 2019.
5. Daerah Sekretariat, "Laporan kinerja instansi pemerintah (LKJIP) 2020," Sidoarjo, Indonesia, 2020.
6. Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, pp. 101, Sep. 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- A. Yuniarti and A. Muhtamar, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Sengkang," *J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 375–384, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.4645.
7. R. Ary and A. A. Ayu Sriathi, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–24, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.
8. S. P. R. Miftakhul Ummah, "Pengaruh perceived organizational support dan self efficacy terhadap organizational citizenship behavior," 2022.
9. S. K. M. S. S. M. E. M. D. J. Sebayang, "Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia," *e-Proceeding Manag.*, pp. 1–11, Apr. 2017.
10. U. Sumantri and D. Gemina, "Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, Self-Efficacy serta Locus of Control terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor," Nov. 2015. [Online]. Available: www.depkop.go.id.
- A. M. Nurul Islami, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut," 2020. [Online]. Available: www.jurnal.pps.uniga.ac.id.
11. F. Qorni and D. Rizana, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa," *J. Ekon. dan Tek. Inform.*, vol. 9, pp. 1–10, 2021.

12. Adi and K. Saputra, "Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi," *J. Akunt. Multiparadigma JAMAL*, vol. 3, pp. 1–160, Apr. 2015.
13. L. Mallisa, I. Trang, and S. J. C. Wangke, "Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees Gran Puri Manado," 2022.
14. W. D1 and D. R. Kuswati, "Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan," Surakarta, 2015.
15. S. Eka Ayudiaty, "Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating," Semarang, 2015.
16. Rully and S. Alim, "Pengaruh Locus of Control dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja," Semarang, 2020. [Online]. Available: <http://jurnal.unimus.ac.id>.
17. S. Subroto, "Analisis Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," Tegal, 2017. [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.
18. Y. Fadillah, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Performance Employee melalui Job Satisfaction pada Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia," *J. Ekon. dan Bisnis*, pp. 1–111, 2022.
19. S. Fitriani, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan," *J. Ekon. dan Bisnis*, pp. 1–113, 2022.
20. P. Rajagukguk, "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai," *Ecodemica*, vol. 1, pp. 1–9, Apr. 2016.
21. S. L. Ratnasari, E. P. Sinaga, and M. A. Hadi, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *J. Trias Polit.*, vol. 5, no. 2, pp. 128–127, Sep. 2021.
22. Ratnawili Agung, "Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Perawat," Bengkulu, 2020.
23. D. Rizana, "Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Sosial (Studi pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen)," *J. STIE Putra Bangsa*, vol. 18, no. 2, pp. 1–11, Dec. 2019, doi: 10.32639/fokusbisnis.v%vi%i.351.
24. K. H. Najib, T. Ardhan, N. A. Handoyono, and I. Kristina Yulita, "Mengutip artikel ini: Pengaruh Locus of Control, Self-Efficacy dan Self-Esteem pada Kinerja Karyawan: Studi Kasus Dionisius Pius Aboyaman Takndare," 2019. [Online]. Available: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/incotes/index>.
25. B. N. Julianingtyas, "Accounting Analysis Journal Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor," Semarang, 2012. [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>.
26. E. M. Sutanto and A. Ratna, "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Karakteristik Individu," Jan. 2015.
27. P. S. Juliani and G. A. Suputra, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung," Bandung, 2021.