

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Komitmen Organisasional Di Fortunate Coffee Cemara Asri

Bodhi Bodhi¹, Fauzi Fauzi^{2*}, Lisa Lisa³

¹International Marketing Management Study Program, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

^{2,3}Business Management Study Program, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: [1Wanggbodhi@gmail.com](mailto:Wanggbodhi@gmail.com), [2*Famhutabarat@gmail.com](mailto:Famhutabarat@gmail.com), [3Lisazhang185@gmail.com](mailto:Lisazhang185@gmail.com)

*Corresponding Author

Published: 05 Februari 2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Objek pada penelitian ini yakni pelayan Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Dasar dari pemilihan sampel ini adalah metode *non-probabilty sampling* menggunakan teknik sampel insidental. Data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Metode analisis yang dipakai ialah regresi linear berganda dengan bantuan spss 26. Diperoleh hasil korelasi sebesar 0.290 yang memiliki arti bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan yang kurang terhadap komitmen organisasional. Dari hasil uji koefisien determinasi yang memberikan nilai sebesar 6.1% yang menyatakan kecilnya pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan, dan sisanya 93.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari perhitungan analisis regresi maka diperoleh persamaan regresi Komitmen organisasional = $29.781 - 0.112 \text{ self efficacy} + 0.346 \text{ locus of control}$. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan pada karyawan Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi. Setiap organisasi memiliki kebutuhan yang penting untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dari Menurut Miller dan Cohen (dalam Setyanti, 2018:41) menjelaskan komitmen organisasional adalah "keadaan para diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi merujuk

pada tingkat kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan memperjuangkan tujuan serta nilai-nilai organisasi.

Salah satu organisasi yang menghadapi tantangan dalam hal komitmen organisasi adalah Fortunate Coffee. Fortunate Coffee merupakan perusahaan kuliner vegan yang berlokasi di Jl. Boulevard Utara No.8, Komplek Cemara Asri, Percut Sei Tuan, Deli Serdang. Sejak berdirinya pada tanggal 8 Agustus 2015, Fortunate Coffee telah menjadi tujuan bagi para pecinta makanan dan minuman sehat yang menggunakan bahan-bahan alami tanpa tambahan Monosodium Glutamate (MSG). Perusahaan ini memiliki tim kerja yang terdiri dari 5 pelayan, 2 barista, 3 bartender, 2 kasir, 8 petugas dapur, 4 bakery, 6 karyawan, manager karyawan dan manager pelayan (manager operasional).

Salah satu tantangan yang dihadapi Fortunate Coffee adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Mereka sering memiliki masa kerja yang singkat, dengan rata-rata hanya 2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di kalangan karyawan Fortunate Coffee tergolong rendah. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari 3 pelayan, salah satu masalah dalam komitmen organisasi di Fortunate Coffee adalah rendahnya gaji. Karena itu, hanya generasi Z yang tertarik dengan pekerjaan ini. Selain itu, pelayan generasi Z juga menghadapi beberapa masalah seperti memberikan pelayanan dengan setengah hati dan sering mengeluh ketika menghadapi tantangan pada saat ramainya pelanggan, kritikan, dan teguran dari pelanggan. Hal ini membuat mereka semakin berkeinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Lebih lanjut, pelayan generasi Z cenderung menyalahkan organisasi tanpa memberikan kontribusi dalam mencari solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perlu dipahami bahwa terdapat faktor-faktor internal yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang relevan adalah *self-efficacy* dan *locus of control*. Menurut Feist (dalam Supriyadi, 2019) menyebutkan efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya yang dijadikan dasar dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai hasil tertentu. Sementara itu, Menurut Sari (2018), *locus of control* bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya sebagai bentuk berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional karena individu merasa yakin dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, *locus of control* yang internal juga dapat meningkatkan komitmen organisasional karena individu merasa memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Sugiyono (dalam Syafrida Hafni Sahir 2021:52), mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu, dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono rumus untuk Uji F: $F = \frac{R^2}{1 - R^2} \cdot \frac{n - k}{k}$ Keterangan: R = koefisien korelasi ganda k = jumlah variabel independen n = jumlah anggota sampel Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: $H_0 : t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent. $H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Komitmen Organisasional di Fortunate Coffee”**.

STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna dalam perbandingan dan rujukan bagi penelitian kedepannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Irvan Rolyesh Situmorang, Niagawan, 2023) dengan judul **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CASSANO CAFÉ MEDAN”**.

Human resources are one of the most important assets in a company or business, so entrepreneurs must pay special attention to these human resources in order to be able to improve the performance of human resources themselves. The purpose of this research is to determine the effect of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at Cassano Café. The population and sample in this study were 30 respondents with a saturated sample. Data collection techniques using observations, questionnaires, and interviews. Data analysis techniques use multiple linear analysis. The results of multiple linear regression analysis are $Y = 11.137 + 0.795X_1 + 1.055X_2 + e$. The results of partial test research (t) show that Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, Locus of Control also has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of simultaneous test research (F) show that Self Efficacy and Locus of Control have a positive and significant effect on Employee Performance. The result of the coefficient of determination of 69.8% for Employee Performance, while the remaining 32.5%, was influenced by other factors outside of this study.

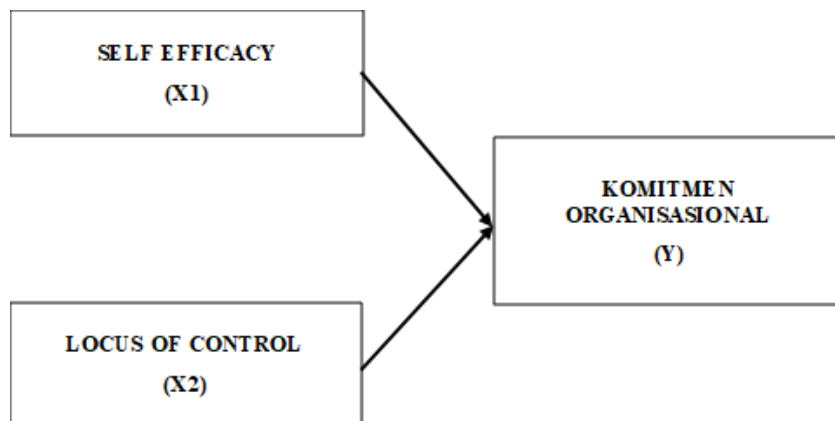
Penelitian yang dilakukan oleh (Maghfiroh, Arinal Lailatul, 2021) dengan judul **“Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan”**.

Kata Kunci: *Locus of Control, Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Sumenep yang berdiri tanggal 16 September 2002 dengan mengakuisisi BPR yang berdomisili di Kabupaten Sidoarjo yakni PT. Dana Merapi yang kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep. Keberadaan BPRS Bhakti Sumekar diharapkan dapat meningkatkan serta mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata. Saat ini, BPRS Bhakti Sumekar tidak hanya berada di Kabupaten Sumenep saja, melainkan telah membuka cabang-cabang di tiga Kabupaten lain yang ada di Pulau Madura. Permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini yaitu pertama, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Kedua, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti

Sumekar Cabang Pamekasan. Ketiga, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, dan dengan bantuan alat analisis SPSS 24. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. dan jumlah responden yang diambil sebanyak 23 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Hasil uji signifikan secara simultan (uji F) diperoleh Fhitung sebesar 3,739 > Ftabel sebesar 3,493 dengan taraf signifikan 0,042 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan *self efficacy* (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) memilih BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Hasil uji parsial (uji t) variabel *locus of control* (X1) diperoleh thitung sebesar 2,608 > ttabel sebesar 1,7247 dengan taraf signifikan 0,017 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel *self efficacy* (X2) diperoleh thitung sebesar 0,979 < ttabel sebesar 1,7247 dengan taraf signifikan 0,340 > 0,05, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

Tabel dan Gambar

Gambar 2.1 kerangka pikir



Sumber: Penulis 2023

Keterangan : X1 = *Self Efficacy* (Variabel Bebas)

X2 = *Locus Of Control* (Variabel Bebas)

Y = Komitmen Organisasional (Variabel Terikat)

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

Keterangan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Item	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,704**	0,361	VALID
Item 2	0,751**	0,361	VALID
Item 3	0,744**	0,361	VALID
Item 4	0,739**	0,361	VALID
Item 5	0,620**	0,361	VALID
Item 6	0,604**	0,361	VALID
Item 7	0,631**	0,361	VALID
Item 8	0,683**	0,361	VALID
Item 9	0,695**	0,361	VALID
Item 10	0,664**	0,361	VALID

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Locus of Control

Item	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,705**	0,361	VALID
Item 2	0,720**	0,361	VALID
Item 3	0,722**	0,361	VALID
Item 4	0,750**	0,361	VALID
Item 5	0,671**	0,361	VALID
Item 6	0,708**	0,361	VALID
Item 7	0,636**	0,361	VALID
Item 8	0,620**	0,361	VALID
Item 9	0,612**	0,361	VALID
Item 10	0,692**	0,361	VALID

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,750**	0,361	VALID
Item 2	0,823**	0,361	VALID
Item 3	0,754**	0,361	VALID
Item 4	0,811**	0,361	VALID
Item 5	0,748**	0,361	VALID
Item 6	0,711**	0,361	VALID
Item 7	0,631**	0,361	VALID
Item 8	0,797**	0,361	VALID
Item 9	0,832**	0,361	VALID
Item 10	0,775**	0,361	VALID

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Self Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,766	10

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Locus of Control

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,766	10

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,780	10

Sumber data diolah dari : SPSS 26 (2023)

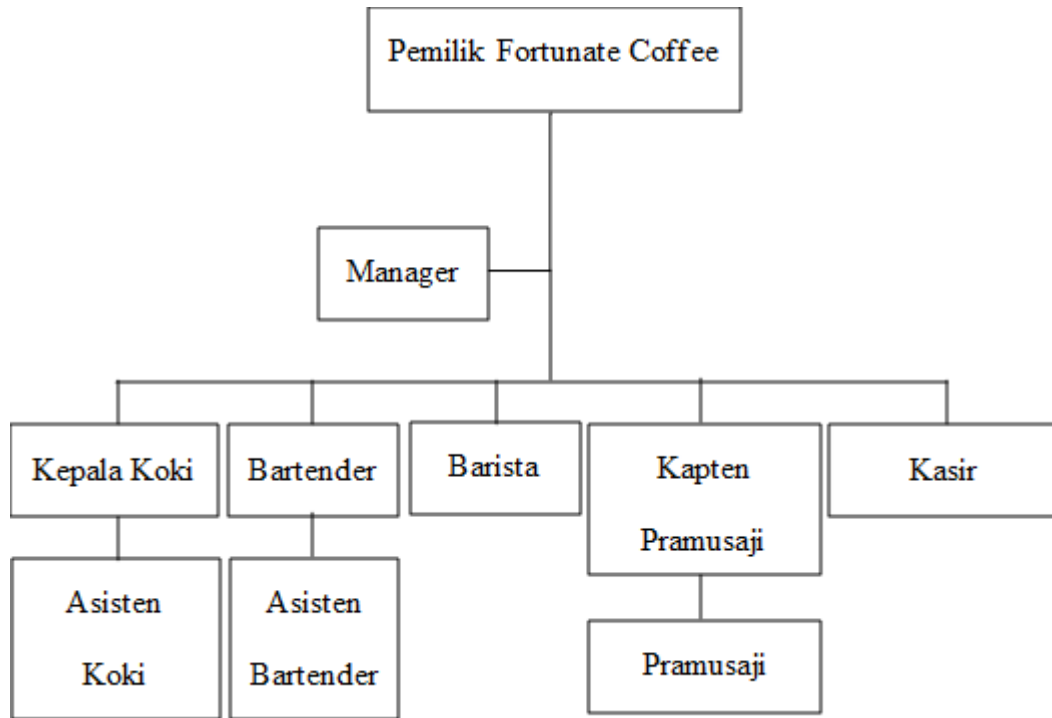
Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Qomusuddin dan Romlah (2021:60)

Struktur Organisasi LN fortunate Coffee – Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LN Fortunate Coffee, Medan

Sumber: LN Fortunate Coffee Medan (2023)

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – laki	13	43.3%
2	Perempuan	17	56.7%
Total		30	100%

Sumber data : Diolah dari data primer, 2023

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Self Efficacy

Kategori												
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	17	56,7 0%	23	40,0 0%	1	3,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
2	19	63,3 0%	11	36,7 0%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
3	9	30,0 0%	19	63,3 0%	2	6,70 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
4	6	20,0 0%	20	66,7 0%	4	13,3 0%	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %

Kategori												
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	1	3,30 %	18	60,00 %	9	30,00 %	2	6,70 %	0	0,00 %	30	100 %
6	12	40,00 %	15	50,00 %	3	10,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
7	12	40,00 %	14	46,70 %	4	13,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
8	11	36,70 %	12	40,00 %	7	23,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
9	8	26,70 %	18	60,00 %	4	13,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
10	17	56,70 %	13	43,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Locus of Control

Kategori												
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	6	20,00 %	15	50,00 %	8	26,70 %	1	3,30 %	0	0,00 %	30	100 %
2	6	20,00 %	23	76,70 %	1	3,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
3	7	23,30 %	14	46,70 %	4	13,30 %	4	13,30 %	1	3,30 %	30	100 %
4	12	40,00 %	11	36,70 %	7	23,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
5	7	23,30 %	15	50,00 %	8	26,70 %	0	0,00 %	0	0,00 %	30	100 %
6	8	26,70 %	9	30,00 %	9	30,00 %	3	10,00 %	1	3,30 %	30	100 %

Kategori													
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total		%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
7	8	26,70%	10	33,30%	8	26,70%	3	10,00%	1	3,30%	30	100%	
8	12	40,00%	14	46,70%	4	13,30%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%	
9	5	16,70%	16	53,30%	6	20,00%	2	6,70%	1	3,30%	30	100%	
10	5	16,70%	10	33,30%	9	30,00%	4	13,30%	2	6,70%	30	100%	

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Komitmen Organisasional

Kategori													
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	8	26,70%	10	33,30%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%	
2	8	26,70%	15	50,00%	5	16,70%	2	6,70%	0	0,00%	30	100%	
3	6	20,00%	12	40,00%	10	33,30%	2	6,70%	0	0,00%	30	100%	
4	11	36,70%	14	46,70%	5	16,70%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%	
5	5	16,70%	21	70,00%	4	13,30%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%	
6	6	20,00%	15	50,00%	5	16,70%	4	13,30%	0	0,00%	30	100%	
7	5	16,70%	11	36,70%	7	23,30%	6	20,00%	1	3,30%	30	100%	
8	11	36,70%	12	40,00%	6	20,00%	1	3,30%	0	0,00%	30	100%	
9	4	13,30%	14	46,70%	9	30,00%	2	6,70%	1	3,30%	30	100%	

Kategori												
Item No	Sangat Setuju		Setuju		Ragu Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
10	7	23,30%	12	40,00%	8	26,70%	3	10,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,05475386
Most Extreme Differences	Absolute	0,157
	Positive	0,110
	Negative	-0,157
Test Statistic		0,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,056 ^c

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Self Efficacy</i>	0,969	1,032
	<i>Locus of Control</i>	0,969	1,032

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,781	16,502		1,805	0,082
	<i>Self Efficacy</i>	-0,112	0,369	-0,057	-0,304	0,764
	<i>Locus of Control</i>	0,346	0,220	0,294	1,574	0,127

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,290 ^a	0,084	0,016	5,239	0,084	1,239	2	27	0,306

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,781	16,502		1,805	0,082
	Self Efficacy	-0,112	0,369	-0,057	-0,304	0,764
	Locus of Control	0,346	0,220	0,294	1,574	0,127

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,001	2	34,001	1,239	0,306 ^b
	Residual	740,966	27	27,443		
	Total	808,967	29			

a. Dependent Variable: X3

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,781	16,502		1,805	0,082
	X1	-0,112	0,369	-0,057	-0,304	0,764
	X2	0,346	0,220	0,294	1,574	0,127

Sumber data diolah dari SPSS 26, 2023

METODE

Hakikat Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data/informasi sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya, dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (dalam Hardani 2020:242).

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian menurut Margono (dalam Hardani 2020: 361).

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling menurut Husain dan Purnomo (dalam Hardani 2020: 364).

Populasi pekerja di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasinya adalah 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis melakukan penelitian dengan tiga variabel, yaitu:

- a) Variabel Bebas (Independen) (X1) = *Self Efficacy*
- b) Variabel Bebas (Independen) (X2) = *Locus Of Control*
- c) Variabel Terikat (Dependen) (Y) = *Komitmen Organisasional*

Menurut Hardani 2020 : 401 Dalam penelitian kuantitatif, data dapat dikumpulkan dari sumber primer ataupun sekunder. Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Disisi lain, data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Penulis menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan kepada pekerja Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan untuk mengumpulkan data yang telah didapatkan secara sistematis dan akurat. Penulis memperoleh data berdasarkan buku-buku, artikel, dan penelitian dari mahasiswa sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai referensi.

Metode penelitian kuantitatif menurut Syafrida Hafni Sahir 2021:13 adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka.

Penulis akan melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

HASIL

Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil – hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,056 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

1. Hasil uji multikolinearitas bahwa nilai korelasi untuk variabel nilai tolerance *self efficacy* $0.969 > 0.10$ dan nilai VIF *self efficacy* $1.032 < 10.00$, *locus of control* mempunyai nilai tolerance $0.969 > 0.10$ dan nilai VIF $1.032 < 10.00$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan.
2. Hasil uji heteroskedastisitas bahwa nilai korelasi untuk variabel nilai signifikan *Self Efficacy* $0.764 > 0.05$ dan *Locus of Control* mempunyai nilai signifikan $0.127 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.
3. Hasil uji koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1), *locus of control* (X2), dan komitmen organisasional (Y) berhubungan karena nilai menunjukkan hasil yang positif. Nilai korelasi (r) adalah 0.290 yang memiliki arti bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan yang cukup terhadap komitmen organisasional.
4. Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.016, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 1.6% yang menyatakan cukupnya pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan, dan sisanya 98.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji f diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.306 > 0.05$ dan nilai F hitung $1.239 < F$ tabel 2.497, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.
6. Hasil uji t terlihat bahwa angka probabilitas signifikan variabel *self efficacy* (X1) $0.764 > 0.05$ dan variabel *locus of control* (X2) $0.127 > 0.05$, nilai t hitung variabel *self efficacy* (X1) $-0.304 < 1.993$ t tabel, nilai t hitung variabel *locus of control* (X2) $1.574 < 1.993$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 ditolak yang berarti tidak berpengaruh *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Komitmen Organisasional.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil penelitian di Fortunate Coffee yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional, manajemen Fortunate Coffee perlu meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan seperti: Komunikasi yang efektif, pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dan faktor lainnya.
2. Peneliti selanjutnya bisa meneliti faktor-faktor lain: Mengingat bahwa variabel *self efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh yang rendah terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan, disarankan untuk menjelajahi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi lebih signifikan terhadap komitmen organisasional. Anda dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang relevan dan

meneliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Ini dibuktikan dari hasil uji koefisien determinasi yang memberikan nilai sebesar 1.6% yang menyatakan rendahnya pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan, dan sisanya 98.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada pelayan Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan.

REFERENSI

- Abdullah Munir, 2010 *Menjadi Kepala sekolah Efektif*, Yogyakarta AR-Ruzz Media
- Alfeus Manuntung, 2018. *Buku Terapi Perilaku Kognitif pada Pasien Hipertensi*. Malang : Wineka Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Erika Setyanti Kusumaputri., (2018)., *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Indriasari, D. P., & Angreany. (2019). *Pengaruh Locus of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal of Management* .
- Lasmita Sihaloho, A. R. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri se-Kota Bandung*.
- Luthans, 2018, *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Munandar, A., Meita, I., Dan Putritanti, L.R. 2020. *Pelatihan Pembukuan Dan Pencatatan Keuangan Sederhana Kepada Siswa/I Yayasan Prima Unggul*. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*
- Narendra, N., M. (2018). *Pengaruh Locus of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*,
- Nelson, Debra L. & Quick, James Campbell. 2006. *Organizational Behavior*. USA: South-Western, The Thomson Corporation.
- Nurodin. (2019). *Teori Psikologi Kepribadian, Sebuah Pandangan Tentang Hakikat Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahir, Syafrida Hafni, Mardia, Nina Mistriani, dkk. 2021. *Dasar Dasar Pemasaran. Yayasan Kita Menulis*.

- Sari, D., P. (2018). *Pengaruh Locus of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat*. EKOBISTEK Fakultas Ekonomi
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syafrida Hafni Sahir 2021. *Dasar Dasar Pemasaran*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.