

Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Maluku

Fransiska N. Ralahallo^{1*}, Conchita.V. Latupapua², Rachel Fatimah Azzahra³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, Ambon, Maluku, Indonesia

Correspondence: f_ralahallo@yahoo.co.id

Abstract:

This study explores the impact of competence and locus of control on employee performance at PT PLN (Persero) Maluku Power Generation Implementation Unit. The research aims to analyze how these factors contribute to employee performance. Utilizing a descriptive quantitative approach, the study included 35 employees as its population and employed SPSS 25 for data analysis using descriptive methods. The findings reveal that competence significantly influences employee performance, as indicated by a t-value exceeding the t-table and a significance level below the threshold ($p < 0.05$). Similarly, locus of control also demonstrates a significant positive effect on employee performance, supported by statistical results where the t-value exceeds the t-table, and the significance level is well within acceptable limits ($p < 0.05$). These results underscore the importance of enhancing employee competence and effectively managing locus of control to optimize performance.

Keywords; Competence, Locus of Control, Employee Performance

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, membutuhkan beberapa faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Salah satu faktor terpenting adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Tanpa adanya peran dari SDM yang berkualitas, berbagai aktivitas dalam perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal. Dalam konteks ini, kompetensi dan locus of control merupakan elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Menurut Becker, Huselid, dan Ulrich (dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, 2009), kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian yang langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, terdapat keyakinan bahwa setiap individu berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan sekitar, yang menurut Rotter, (1966) disebut sebagai locus of control. Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia merasa dapat mengendalikannya atau tidak. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa keberhasilan yang dicapai berasal dari upaya mereka sendiri, sementara individu dengan locus of control eksternal menganggap faktor eksternal yang mengendalikan keberhasilan tersebut.

Alvaro (2008) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsi audit menjelaskan bahwa karakteristik individu, khususnya locus of control, mempengaruhi kinerja auditor. Auditor dengan locus of control internal menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang memiliki locus of control eksternal.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam perusahaan adalah kompetensi SDM yang belum optimal. SDM yang dikelola berdasarkan kompetensi diyakini dapat lebih menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kualitas karyawan, yang pada gilirannya

berdampak pada daya saing perusahaan. Menurut Gondokusumo, (2005), kinerja adalah refleksi dari sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan kerja sama. Kinerja juga dapat dipandang sebagai sikap terhadap lingkungan kerja dan hubungan dengan orang lain untuk mencapai hasil maksimal.

Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja terbaik. Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga bertugas membangun perilaku kondusif yang mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi. Ilmu perilaku organisasional menjadi dasar dalam mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

Sebagai suatu organisasi, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk bekerja keras demi kelangsungan hidup dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki pengelolaan yang baik terhadap setiap peristiwa yang terjadi, termasuk pengendalian locus of control. Locus of control yang positif akan memberikan dampak baik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang merasa bisa mengendalikan situasi dan tugas yang dihadapi cenderung lebih puas dengan pencapaiannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa locus of control memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, dalam penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Pramularso, (2018) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV Inaura Anugrah Jakarta, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. M. Andi dkk, (2019) juga menyimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Begitu juga dengan studi Ni Kadek dkk, (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Penelitian lainnya oleh Ayu Anjani (2019) di PT. Lambang Putra Perkasa Motor juga menemukan hasil serupa, bahwa kompetensi yang meningkat sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh kompetensi dan locus of control terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor dan organisasi. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada satu variabel independen, seperti kompetensi atau locus of control, tanpa mempertimbangkan hubungan antara keduanya dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif. Selain itu, studi yang memadukan kedua faktor ini dalam konteks yang lebih spesifik, seperti pada perusahaan yang berkembang di daerah dengan latar belakang budaya yang beragam, masih terbatas. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan memfokuskan pada interaksi antara kompetensi dan locus of control serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam organisasi yang memiliki keberagaman budaya.

Kebaharuan kajian ini terletak pada analisis yang menggabungkan dua variabel penting – kompetensi dan locus of control – dalam satu model yang lebih holistik, serta penerapannya pada perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan, seperti perusahaan di wilayah dengan multikulturalisme yang tinggi. Dengan melihat kedua faktor ini secara bersamaan, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana keduanya saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang memiliki kompleksitas budaya.

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan locus of control secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan yang beroperasi di daerah dengan keberagaman budaya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana interaksi antara kedua variabel ini dapat memperkuat kinerja karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman manajerial dalam pengelolaan SDM yang efektif di lingkungan multicultural.

2. Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif, terutama penerapan konsep rata-rata, dimanfaatkan dalam penelitian skripsi untuk merangkum respon umum dari responden terhadap variabel-variabel yang sedang diinvestigasi. Rata-rata ini mencerminkan nilai tengah (mean) dari dataset dan memberikan gambaran tentang sejauh mana kecenderungan atau pusat distribusi data tersebut. Dibawah ini dapat kita lihat bersama hasil dari statistik deskriptif.

Tabel. 1 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)

| Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Mean |
|----------------------------|-------------------|---|---|---|---|------|----|------|----|------|-------|--------|--------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| (X1.1) | - | - | - | - | - | - | 18 | 51,4 | 17 | 48,6 | 35 | 100 | 4,4857 |
| (X1.2) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 15 | 42,9 | 19 | 54,3 | 35 | 100 | 4,5143 |
| (X1.3) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 12 | 34,3 | 22 | 62,9 | 35 | 100 | 4,6000 |
| (X1.4) | - | - | - | - | 4 | 11,4 | 16 | 45,7 | 15 | 42,9 | 35 | 100 | 4,3143 |
| (X1.5) | - | - | - | - | 5 | 14,3 | 11 | 31,4 | 19 | 54,3 | 35 | 100 | 4,4000 |
| (X1.6) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 14 | 40,0 | 20 | 57,1 | 35 | 100 | 4,5429 |
| (X1.7) | - | - | - | - | 2 | 5,7 | 15 | 42,9 | 18 | 51,4 | 35 | 100 | 4,4571 |
| (X1.8) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 17 | 48,6 | 17 | 48,6 | 35 | 100 | 4,4571 |
| Variabel Kompetensi | | | | | | | | | | | | 4,4714 | |

Berdasarkan Tabel 1. nilai rata-rata untuk variabel Kompetensi adalah 4,4714, menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dari karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit merasa sudah memiliki kompetensi yang baik untuk menunjang kinerja mereka pada instansi tersebut. Namun, dapat dilihat pada item pertanyaan X1.4 yang berkaitan dengan pendapat karyawan terkait keterampilan yang baik menjadi suatu faktor yang penting dalam usaha meraih kesuksesan, terdapat beberapa Karyawan yang menunjukkan sikap netral terhadap pandangan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit mungkin percaya bahwa terdapat faktor-faktor penentu lain selain kemampuan yang juga berperan dalam mencapai kesuksesan.

Tabel. 2 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Mean |
|----------------------------------|-------------------|---|---|-----|---|------|----|------|----|------|-------|--------|--------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| (Y.1) | - | - | - | - | 2 | 5,7 | 17 | 48,6 | 16 | 45,7 | 35 | 100 | 4,4000 |
| (Y.2) | - | - | - | - | 4 | 11,4 | 15 | 42,9 | 16 | 45,7 | 35 | 100 | 4,3429 |
| (Y.3) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 10 | 28,6 | 24 | 68,6 | 35 | 100 | 4,6571 |
| (Y.4) | - | - | - | - | 3 | 8,6 | 12 | 34,3 | 20 | 57,1 | 35 | 100 | 4,4857 |
| (Y.5) | - | - | - | - | 1 | 2,9 | 15 | 42,9 | 19 | 54,3 | 35 | 100 | 4,5143 |
| (Y.6) | - | - | 1 | 2,9 | 1 | 2,9 | 15 | 42,9 | 18 | 51,4 | 35 | 100 | 4,4286 |
| Variabel Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | | 4,4714 | |

Berdasarkan Tabel. 2 , terliha bahwa nilai rata-rata atau mean dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,4714 yang berarti bahwa Kinerja Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit termasuk tinggi dan proses kerja dari Lembaga tersebut telah berjalan dengan baik. Namun diperlukan adanya peningkatan pada item pertanyaan Y.2 yaitu terkait dengan saran atas hasil kerja yang diperoleh.

Penelitian memerlukan langkah krusial yang disebut uji validitas, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur atau instrumen pengukuran mencerminkan dengan tepat hal yang ingin diukur. Proses ini penting untuk memastikan keakuratan hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menjalankan uji validitas, peneliti dapat menentukan apakah instrumen benar-benar mengukur aspek yang seharusnya, atau apakah perlu dilakukan perbaikan agar hasilnya lebih akurat. Langkah ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian memiliki integritas dan relevansi yang diperlukan.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Nilai Sig | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|------------|
| X1.1 | 0,603 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,684 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,690 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,674 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,729 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,673 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,638 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,498 | 0,334 | 0,002 | Valid |

Berdasarkan Tabel. 3, Terlihat bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi dari Variabel Kompetensi atau r_{hitung} yang melebihi r_{tabel} yaitu 0,334. Karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel Kompetensi dianggap sah atau valid. Selain pengambilan keputusan menggunakan nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} , validitas dapat dilihat dari nilai probabilitas atau Nilai Sig juga dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi (0,05). Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai probabilitas kurang dari taraf signifikan yaitu 0,05, maka kesimpulan yang di ambil adalah setiap item pertanyaan dari variabel Kompetensi valid atau sah.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Locus of Control (X₂)

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Nilai Sig | keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|------------|
| X2.1 | 0,720 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,780 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,800 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,595 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,553 | 0,334 | 0,001 | Valid |
| X2.6 | 0,758 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,844 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.8 | 0,615 | 0,334 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan data pada Tabel. 4, dapat diamati bahwa setiap pertanyaan memiliki koefisien korelasi r_{hitung} dengan Variabel Locus of Control yang melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,334. Karena nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada Variabel Locus of Control dianggap valid atau sah. Selain menggunakan nilai r_{hitung} untuk pengambilan keputusan, validitas juga dapat dinilai dari Nilai Sig dengan membandingkannya dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai probabilitas di bawah taraf signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada Variabel Locus of Control juga dapat dianggap valid atau sah.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Nilai Sig | keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|------------|
| Y1 | 0,737 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y2 | 0,524 | 0,334 | 0,001 | Valid |
| Y3 | 0,769 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y4 | 0,664 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y5 | 0,679 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y6 | 0,734 | 0,334 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel. 5 , dapat diperhatikan bahwa setiap pertanyaan menunjukkan koefisien korelasi r_{hitung} dengan Variabel Kinerja Karyawan yang melampaui nilai r_{tabel} sebesar

0,334. Dengan nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan terkait Variabel Kinerja Karyawan dianggap valid atau sah. Kemudian berdasarkan Nilai Sig dengan membandingkannya dengan taraf signifikansi 0,05 hasil analisis pada Tabel 4.13, terlihat bahwa seluruh pertanyaan menunjukkan nilai probabilitas di bawah taraf signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan terkait Variabel Kinerja Karyawan juga dapat dianggap valid atau sah.

Uji reliabilitas merupakan tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menilai kekokohan dan keandalan suatu alat ukur atau instrumen pengukuran. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten jika diujikan ulang dalam situasi yang sama. Dalam konteks penelitian, reliabilitas mencerminkan sejauh mana data yang diperoleh dari instrumen dapat dianggap stabil dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai metode untuk menilai konsistensi suatu kumpulan pertanyaan dalam instrumen pengukuran terhadap pengukuran konsep yang sama.

Skala nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih tinggi dalam instrumen tersebut. Penentuan keputusan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Alpha* mendekati 1, biasanya di atas 0,6, instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik, dan pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang sama.
2. Jika nilai *Alpha* berada di sekitar 0,6 atau lebih rendah, ini mengindikasikan reliabilitas yang rendah, dan instrumen mungkin perlu direvisi atau diperbaiki.

Dengan demikian, nilai digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dalam pengumpulan data, dan tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi yang lebih baik dalam instrumen tersebut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|------------|
| Kompetensi (X_1) | 0,793 | Reliabel |
| <i>Locus of Control</i> X_2 | 0,857 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,764 | Reliabel |

Berdasarkan data pada Tabel. 6, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 untuk setiap variabel, yaitu variabel Kompetensi, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan. Dengan menerapkan kriteria pengujian yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa kumpulan pertanyaan pada angket yang digunakan dalam penelitian ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi |
|-----------------------------------|-------------------|
| Konstanta | -0,415 |
| Kompetensi (X_1) | 0,144 |
| <i>Locus of Control</i> (X_2) | 0,610 |

Berdasarkan data yang ada pada Tabel. 7, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut

$$\hat{Y} = -0,415 + 0,144X_1 + 0,610X_2$$

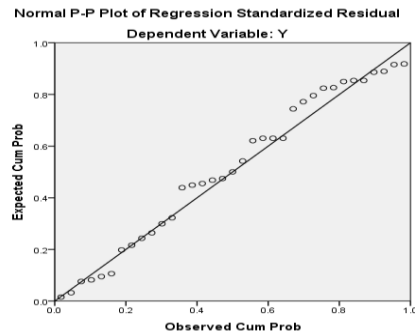
Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta adalah -0,415. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel kompetensi, dan *Locus of Control* tetap atau memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,415.

Untuk variabel kompetensi, koefisien yang diperoleh adalah 0,144. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,144, dengan asumsi variabel lain bersifat tetap. Sedangkan untuk variabel *locus of control*, koefisien yang diperoleh adalah 0,610. Hal ini berarti bahwa jika variabel *locus of control* meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,610, dengan asumsi variabel lainnya bersifat tetap atau konstan.

2.1. Uji Asumsi Klasik

2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai apakah data yang terhimpun dalam suatu penelitian mengikuti distribusi normal atau kurva lonceng. Distribusi normal adalah pola distribusi data yang simetris, di mana sebagian besar data terpusat di sekitar nilai rata-rata dengan variasi yang minim. Apabila data tidak mengikuti distribusi normal, mungkin diperlukan penyesuaian atau transformasi sebelum melakukan analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Normality Probability Plot

Berdasarkan hasil analisis yang tergambar pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik tersebar dengan proporsional mengikuti garis diagonal. Dari situasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan telah memenuhi asumsi normalitas.

2.1.2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Deteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai tolerance dan faktor Variance Inflation Factor (VIF). Umumnya, batas yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah ketika nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10.

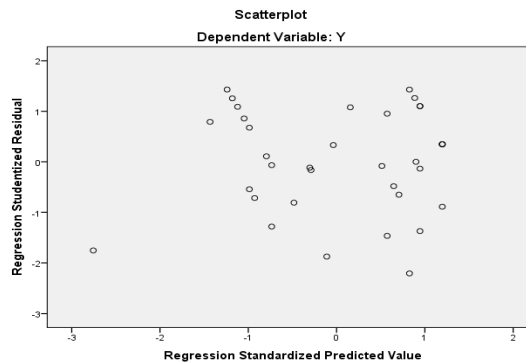
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kompetensi (X1) | 0,522 | 1,916 | Bebas Multikolinieritas |
| Locus of Control (X2) | 0,522 | 1,916 | Bebas Multikolinieritas |

Berdasarkan hasil pada Tabel. 8, ditemukan nilai tolerance dan VIF untuk variabel independen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen, dan nilai VIF untuk semua variabel independen berada di bawah batas maksimum 10. Dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik mengenai multikolinieritas telah terpenuhi.

2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidakseragaman varians dari residu dalam suatu model regresi. Heteroskedastisitas dapat mempengaruhi ketepatan dan kehandalan model regresi, karena variabilitas yang tidak konstan dari residu dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam estimasi parameter. Oleh karena itu, tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola tidak merata dalam sebaran residu, sehingga memungkinkan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan keakuratan dan keandalan model regresi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Scatter Plot pada gambar diatas menunjukkan uji heteroskedastisitas yang terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada data penelitian, atau dengan kata lain, data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

2.2. Uji Hipotesis

2.2.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan, dalam konteks statistik, merujuk pada pengujian hipotesis terhadap sejumlah parameter secara bersamaan dalam suatu model. Tujuan dari uji simultan adalah untuk menilai apakah satu set parameter memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Melalui uji simultan, kita dapat menentukan apakah variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Kesimpulan uji simultan ditarik berdasarkan nilai statistik yang dihasilkan, seperti uji F, dan jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari taraf signifikansi yang ditetapkan, kita dapat menyimpulkan bahwa setidaknya satu dari parameter tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 9. Hasil Uji F

| F_{hitung} | Nilai Sig |
|--------------|-----------|
| 138,303 | 0,000 |

Berdasarkan data pada Tabel. 9, dapat diketahui bahwa uji F menunjukkan nilai sebesar 138,303 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan minimal terdapat satu pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). selanjutnya dilanjutkan dengan uji parsial atau pengujian secara satu-satu variabel bebas (X).

2.2.2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial merujuk pada pengujian hipotesis terhadap satu parameter tertentu dalam suatu model regresi, sementara parameter lainnya dianggap tetap. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kontribusi signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Uji parsial memungkinkan kita untuk menentukan apakah satu variabel memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen ketika variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulan uji parsial dapat ditarik berdasarkan nilai statistik, seperti t-statistik, dan nilai signifikansi (Nilai Sig.). Jika nilai signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05), kita dapat menyimpulkan bahwa variabel yang diuji secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ketika variabel lainnya dianggap konstan.

Tabel 10. Hasil Uji t

| Variabel | t_{hitung} | Nilai sig | Keterangan |
|------------------------------|--------------|-----------|------------|
| Kompetensi (X1) | 2,196 | 0,035 | Terima H1 |
| <i>Locus of Control</i> (X2) | 10,390 | 0,000 | Terima H2 |

Berdasarkan Tabel. 10 diatas, kesimpulan uji parsial (Uji t) sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} (2,196) > t_{hitung} (2,035) dengan nilai sig sebesar $0,035 < p - value$ (0,05). Sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terima H1 dengan asumsi Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel *Locus of Control* memiliki nilai t_{hitung} (10,390) > t_{hitung} (2,035) dengan nilai sig sebesar $0,000 < p - value$ (0,05). Sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat diambil kesimpulan bahwa Terima H2 dengan asumsi *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan.

2.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, sering disebut sebagai *R-squared* (R^2), merupakan suatu ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi sejauh mana variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai *R-squared* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan persentase variabilitas yang lebih besar dari variabel dependen. Secara khusus, nilai *R-squared* menyatakan proporsi variabilitas total yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Selain itu, terdapat juga konsep *Adjusted R Square*, yang merupakan modifikasi dari *R-squared* untuk memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. Oleh karena itu, *Adjusted R Square* memperhitungkan kompleksitas model dan memberikan nilai yang lebih akurat. *Adjusted R Square* memberikan ukuran yang lebih realistis terhadap kemampuan model regresi dalam menjelaskan data.

Tabel 11. Hasil Uji Koefision Determinasi

| Uji | <i>Pearson Correlation</i> | Persentase |
|--------------------------|----------------------------|------------|
| <i>Adjusted R Square</i> | 0,890 | 89% |

Berdasarkan data pada Tabel. 11, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,890, yang menunjukkan bahwa sekitar 89% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan *Locus of Control*. Sementara itu, sekitar 11% sisa variasi dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian.

3. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, locus of control juga berperan penting, di mana karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan usahanya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi. PT PLN (Persero) UPK Maluku perlu meningkatkan kompetensi karyawan, mengingat kompetensi yang tinggi menjadi modal penting untuk menghadapi persaingan di masa depan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap faktor locus of control individu. Karyawan dengan locus of control eksternal memerlukan motivasi tambahan agar lebih yakin pada diri sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal. Sementara itu, karyawan dengan locus of control internal perlu terus didukung untuk mempertahankan keyakinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 247–254. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Dudi, A., Moeins, A., & Elfiswandi. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1(4), 1–7.

<https://doi.org/10.37034/infeb.v1i4.8>

- Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban, (2014). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/613>
- Indriasari, D. P., Tinggi, S., Ekonomi, I., Stie, (, Amkop,), & Angreany, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan In YUME : Journal of Management (Vol. 2, Issue Desember). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1). *Bisma; Jurnal Manajemen*, 7(1), <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736>
- Mandey, S., & Sahangggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Mauludiyah, N. & Marsudi Lestariningsih. (2021). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(12), <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5072>
- Nor Istikomah, A., & Hidayat, W. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 3(2), 60-71, <https://doi.org/10.14710/jiab.2014.5178>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Rahmawati, F. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Person Organization Fit (PO FIT) Terhadap Kinerja dengan Universitas Stikubank.
- Rusmita, I. Y., & Badera, I. N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(3), <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p04>
- Saputra, A. K. (2012). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), <https://dx.doi.org/10.18202/jamal.2012.04.7146>
- Subhan, M. S., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makasar. Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat 2019 (pp.358-362), <https://jurnal.poliupg.ac.id/index.php/snp2m/article/download/1968/1811>
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p82-90>