

ISSN 2829-1441

Peradaban Journal of
**ECONOMIC AND
BUSINESS**

Volume 1,number 2, 2022



Peradaban Journal of **ECONOMIC AND BUSINESS**

Vol. 1, no. 2, 2022

EDITOR IN CHIEF

Muhammad Fawaiq (Ministry of Trade Republic of Indonesia, Indonesia)

EDITORIAL BOARD

Herlith (Universitas Negeri Jakarta, Indonesia)

Mahrinasari (Universitas Lampung, Indonesia)

Ayi Ahadiat (Universitas Lampung, Indonesia)

Toto Gunarto (Universitas Lampung, Indonesia)

Fajrin Satria Dwi Kesumah (Universitas Lampung, Indonesia)

Kumara Jati (Kementerian Perdagangan Indonesia)

Fitra Dharma (Universitas Lampung, Indonesia)

Saring Suhendro (Universitas Lampung, Indonesia)

Heni Noviarita (Raden Intan State Islamic University Lampung, Indonesia)

REVIEWER

Azlin Alisa Ahmad (Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Malaysia)

Gugus Irianto (Brawijaya University, Malang, Indonesia)

Achmad Sani Supriyanto (Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang, Indonesia)

Erike Anggraeni (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)

Yuztitya Asmaranti (Universitas Lampung, Indonesia)

Idris (Universitas Negeri Malang, Indonesia)

Nanang As (Pojok Peradaban Institut, Malang, Indonesia)

Dedy Yuliawan (Universitas Lampung, Indonesia)

Antoni Ludfi Arifin (Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta, Indonesia)

Muslimin (Universitas Lampung, Indonesia)

Wendy Aprianto (Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia)

Chara Pratami Tidespania Tubarad (Universitas Lampung, Indonesia)

Mochamad Fariz Irianto (Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia)

Roslina (Universitas Lampung Indonesia)

Suad Fikriawan (Institute Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, Indonesia)

Immanuel Mu'ammal (Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia)

Usep Syaipudin (Universitas Lampung, Indonesia)

Antaiwan Bowo Pranogyo (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta)

In'amul Mushoffa (Intrans Institute, Malang, Indonesia)

Agus Kurniawan (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)

Siti Khoirina (Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia)

Nadia Afrilliana (Muhammadiyah University of Palembang, Palembang, Indonesia)

ASSISTANT EDITOR

Ahmad Wasito (Pojok Peradaban Institute Malang, Indonesia)

PERADABAN JOURNALS OF ECONOMIC AND BUSINESS (ISSN 2829-1441) published by PUSTAKA PERADABAN. It specializes in economics and business in general. This journal warmly welcomes contributions from scholars of related disciplines. All articles published in this journal have been refereed by the Board of Editors.

Peradaban Journal of
**ECONOMIC AND
BUSINESS**

Vol. 1, no. 2, 2022

Table of Content

**The Determinants of Total Assets of Sharia Commercial Banks in
Indonesia**

Herlita, Nadia Afrilliana, Khoirina
1-8

**The Effect of Research and Development (R&D) Investment,
E-Commerce Company Employee, and E-Commerce Transaction
Volume on Economic Growth in Indonesia 2010Q1 – 2020Q4**

Gebrella Nadia Sumahir, Heru Wahyudi, Tiara Nirmala
9-18

Analisis Daya Saing Pariwisata Provinsi Lampung

Derry Putro Adji, Toto Gunarto, Arivina Ratih
19-26

**Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Komitmen
Organisational Relawan Covid-19 di SRPB Kota Pasuruan**

M. Rifqi Fakhra, Fien Zulfikariyah, Sandra Irawati
27-35

**Menelusik Spirit Profetik Konsep Audit Internal Dalam Perspektif
Maqashid Syariah Jasser Auda**

Fita Setiati
36-47



Research Article

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL RELAWAN COVID-19 DI SRPB KOTA PASURUAN

M. Rifqi Fakhari¹, Fien Zulfikarijah², Sandra Irawati³

¹ Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia. Email : fakharrifqi@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia. Email : fien@umm.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia. Email : irawati@umm.ac.id

* Corresponding email: fakharrifqi@gmail.com

Abstract

Human resources are a significant aspect of the progress and success of organizations in the current era of globalization. A dynamic world requires organizations to be more adaptive. It makes human resources a driving element whose organizational commitment is significant to maintain and improve at this time, covid-19 is the main focus of the government's attention to reducing the rate of spread of covid-19. Covid-19 is a major problem in the health sector and is of particular concern to many people, including volunteer organizations. Volunteer commitment is different from employees, and volunteer commitment is more influenced by internal or personal factors volunteers. This study aims to determine the organizational commitment of COVID-19 volunteers at SRPB Pasuruan City through personality variables, namely self-efficacy and locus of control. This research is in the form of quantitative research. The sample of this study was the Covid-19 volunteers at the Pasuruan City SRPB, totaling 180 volunteers. With multiple linear regression analysis models and using SPSS 25 analysis tool. The results of this study are Self Efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment, Locus of control has a positive and significant effect on organizational commitment, Self Efficacy and locus of control have a positive and significant effect on organizational commitment. Professional commitment and self-efficacy variable has a stronger effect on organizational commitment than a locus of control.

Keyword

Self-Efficacy, Locus of Control, Organizational Commitment, Covid-19 Volunteers,

Published Online

September 2022

<http://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJEB/article/view/32>

Page : 28-36

Copyright :

© The Author(s) 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstrak

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam kemajuan dan kesuksesan organisasi dalam era globalisasi saat ini. Dunia yang dinamis menuntut organisasi untuk lebih adaptif. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi unsur penggerak yang komitmen organisasionalnya sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan pada masa sekarang ini covid-19 menjadi fokus perhatian utama pemerintah untuk mengurangi laju penyebaran covid-19. Covid-19 merupakan masalah utama dalam bidang kesehatan dan menjadi perhatian khusus bagi banyak orang termasuk organisasi relawan. Komitmen relawan berbeda dengan karyawan, dan komitmen relawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal atau personal dari diri relawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasional pada relawan covid-19 di SRPB Kota Pasuruan melalui variabel kepribadian yaitu self efficacy dan locus of control. Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah relawan covid-19 di SRPB Kota Pasuruan yang berjumlah 180 relawan. Dengan model analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat analisis SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Self Efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional, variabel self efficacy berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasional dibandingkan locus of control.

Kata Kunci

Self-Efficacy, Locus of Control, Komitmen Organisasional, Relawan Covid-19

PENDAHULUAN

Masalah pandemi Covid-19 yang saat ini terjadi menjadi fokus perhatian utama pemerintah untuk mengurangi penyebaran serta penanganan Covid-19 di masyarakat. Akan tetapi, upaya pemerintah saja tidak cukup tanpa adanya dukungan dan peran langsung dari masyarakat mengingat Covid-19 ini adalah masalah utama dalam bidang kesehatan. Kesadaran akan masalah tersebut disadari oleh banyak orang dari berbagai kalangan termasuk salah satunya adalah organisasi relawan (Az Zahra F & Nulhaqim, 2020). SRPB juga turut andil dengan mengirimkan anggotanya yang tergabung dalam relawan Covid-19 sebagai bentuk upaya penanggulangan dan penanganan bencana virus Covid-19 di Kota Pasuruan. Tidak jarang relawan Covid-19 yang telah ditugaskan yang sebelumnya diprediksi memiliki komitmen tinggi pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan komitmennya.

Faktor-faktor seperti kelelahan, tugas yang berat, dan tekanan akan tertular virus covid-19 dialami sejumlah relawan covid-19 di Sekretarian bersama Relawan Penanggulangan Bencana (SRPB) Kota Pasuruan. Penelitian (Perawat et al., 2020) yang mengatakan adanya respon psikologis yang muncul dari relawan Covid-19 berupa kelelahan, rasa tidak nyaman, hingga sering kali tidak berdaya yang disebabkan oleh tingginya intensitas pekerjaan, ketakutan, kecemasan, serta kepedulian terhadap pasien beserta anggota keluarganya.

Pada suatu organisasi masyarakat, relawan juga termasuk dalam sumber daya manusia yang penting, karena menyumbangkan tenaga, waktu, ide serta pikiran dalam rangka mencapai tujuan organisasi non-profit dan secara teknis organisasi tidak memberikan kompensasi secara materi

kepada realwan. Pada hakikatnya, relawan memiliki arti individu yang terlibat dalam membantu anggota masyarakat tanpa mengharapkan keuntungan semata terlebih dengan perasaan ikhlas dan semangat pengabdian (Az Zahra F & Nulhaqim, 2020). Menjaga komitmen relawan dalam organisasi merupakan tantangan tersendiri.

Menurut (Judge, 2015) memandang komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen relawan tentu dipengaruhi oleh faktor yang berbeda dengan karyawan pada umumnya, karena relawan dalam kerjanya tidak mendapatkan gaji, dan komitmen karyawan berhubungan dengan penghargaan afektif (Dodi Irawanto & Immanuel Mu'ammal, 2020). Oleh karenanya, komitmen organisasional relawan sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor internal atau personal dari relawan tersebut. (Suryani, 2018) dalam jurnalnya yang berjudul "*Factors Affecting Organizational Commitment*", menyebutkan bahwa komitmen organisasi anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, diantaranya *Locus of Control* dan *self-efficacy*. *Self Efficacy* diartikan sebagai keyakinan seorang individu akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu (Albert Bandura, 1997). *Locus of control* juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control* (Amalini et al., 2016) external locus of control, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM. (Ratri Nugrahaningsih, Noer Bahry Noor, 2013) menyatakan *Locus of control* adalah sikap seseorang dalam mengartikan keberhasilannya dan kegagalan dalam bekerja dipengaruhi oleh *locus of control internal* (faktor dalam diri sendiri) dan eksternal (lingkungan luar).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut : (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (2) *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. (3) *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) Variabel yang paling dominan terhadap komitmen organisasional adalah variabel *Locus of Control*.

REVIEW LITERATUR

Komitmen Organisasional

Robbins, S.P. dan Judge, (2011) menganggap komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Meyer, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasional menurut Allen & Meyer dalam (Luthans, 2006) menyatakan ada tiga aspek dalam komitmen organisasional antara lain:

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Karyawan senang menjadi anggota dan merasa baik tentang organisasi tersebut, serta karena perasaan emosional untuk organisasi individu menetap dalam

- organisasi karena keinginan sendiri (*they want to*).
2. *Normative Commitment*, merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri seorang anggota, terjadi ketika karyawan percaya bahwa kepentingan pribadi mereka sendiri untuk tetap dengan organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).
 3. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan atas dasar untung rugi seperti kehilangan senioritas dan keamanan kerja ketika meninggalkannya, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Locus of Control

Menurut Rotter dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, 2010) menyatakan bahwa *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor dalam diri seseorang yang menentukan perilaku individu. Menurut (Rituparna Basaka and Anjali Ghosh, 2011) *Locus of Control* merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. (Debra L. Nelson, 2003), *Locus of Control* merupakan bentuk kepercayaan secara menyeluruh (umum) tentang pengendalian internal (kontrol dalam diri) melawan kontrol diluar diri individu seperti: kontrol suatu situasi atau lingkungan sekitar, dll).

Dimensi Locus of Control

Menurut Rotter (1966) dalam (Marwan et al., 2018) dimensi pengukuran *Locus of Control* menggunakan *internal Locus of Control* yaitu keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan. Indikatornya adalah ; keyakinan individu bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilakunya sendiri, memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, dan aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

Serta *external Locus of Control* adalah persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar. Indikatornya adalah ; Kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya, memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, sering kali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

Self-Efficacy

Self Efficacy dinilai sebagai judgement individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan, Bandura (1997) dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, 2010). (Kreitner, 2014) menyatakan *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu tentang peluang keberhasilan akan menuntaskan pekerjaannya. Bandura dan Wood dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, 2010) menjelaskan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan

situasi. Baron dan Byrne (1991) dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, 2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menjalankan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas.

Dimensi Self-Efficacy

Self Efficacy pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga indikator. Adapun indikator menurut Bandura dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S, 2010) yaitu :

a. Tingkat (*level*)

Dimensi ini mengacu pada bobot kesulitan suatu tugas jika seseorang merasa dapat melakukannya. Ketika dihadapkan dengan tugas yang diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan, *Self Efficacy* seseorang mungkin terbatas pada tugas yang mudah, sedang, atau bahkan yang paling sulit, tergantung pada batas kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan perilaku yang diperlukan pada masing-masing tingkatan.

b. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kekuatan keyakinan atau ekspektasi individu tentang kemampuannya. Ekspektasi yang lemah akan mudah goyah oleh pengalaman individu yang tidak mendukung. Di sisi lain, ekspektasi yang kuat akan mendorong individu untuk bertahan dalam usaha mereka.

c. Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang perilaku dimana individu merasa percaya diri dengan kemampuan mereka. Individu dapat mengandalkan kemampuannya. Apakah terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu, atau pada berbagai aktivitas dan situasi yang beragam.

METODE KAJIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* adalah metode penelitian yang mengumpulkan data untuk mengetahui kedudukan variabel yang sedang diteliti dan untuk mengetahui pengaruh hubungan satu variabel dengan variabel lainnya sehingga mendapatkan sebuah kesimpulan. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh Relawan Covid-19 SRPB Kota Pasuruan yang berjumlah 330 relawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel probabilitas yang dilakukan dengan adanya kriteria tertentu. Besarnya sampel yang dihasilkan sebanyak 180 relawan yang ditentukan dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Alat analisis yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah software SPSS 25.00. Skala likert digunakan sebagai alat pengukuran variabel dari jawaban responden. Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa skala likert dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang maupun sekelompok mengenai fenomena sosial.

HASIL KAJIAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada 180 responden yang merupakan anggota SRPB Kota Pasuruan, peneliti membagi responden menjadi beberapa kelompok karakteristik, dengan rincian 30% perempuan dan 70% laki-laki. Dengan persentasi yang sudah menikah sebesar 48.9%, belum menikah 49.4%, dan cerai 1.7%. Pada sektor pendidikan terakhir

responden, 3.9% lulusan SD, 12.2% lulusan SMP, 61.1% lulusan SMA/SMK, 21.2% lulusan D3/S1, 0,6% lulusan S2, dan 1.1% lulusan S3. Dan usia dari responden terdiri dari 21% berusia 16-20 tahun, 42.8% berusia 20-30 tahun, 27.8% berusia 31-40 tahun, 16.2% berusia 41-50 tahun, dan 13.7% berusia lebih dari 50 tahun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* dan *locus of control* dengan bantuan program SPSS 25, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,612	2,197		3,920	0,000
	<i>Self Efficacy</i>	0,437	0,072	0,411	6,049	0,000
	<i>Locus of Control</i>	0,191	0,053	0,245	3,600	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 8,612 + 0,437X_1 + 0,191X_2 + 0,05$$

1. a = 8,612 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari komitmen organisasional. Jika *self efficacy* dan *locus of control* nilainya 0, maka nilai komitmen organisasional adalah 8,612.
2. b1 = 0,437 koefisien regresi positif pada variabel *self efficacy* (X1), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *self efficacy* akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,437. Artinya semakin tinggi *self efficacy* maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.
3. b2 = 0,191 koefisien regresi positif pada variabel *locus of control* (X2), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *locus of control* akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,191. Artinya semakin baik penerapan *locus of control* pada organisasi maka komitmen organisasionalnya akan semakin meningkat.

Dari uraian di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Self efficacy* sebesar 0,437 dan *locus of control* sebesar 0,191. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasional dibandingkan *locus of control*.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.300	3,483

Sumber: Data diolah, 2022

Diketahui bahwa nilai *R Square* 0,300. Artinya, variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh *self efficacy* dan *locus of control* sebesar 0,300 (30%), sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel *self efficacy* sebesar 6,049 dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel *self efficacy* memperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($6,049 > 1,9735$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasional.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel *locus of control* sebesar 3,600 dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel *locus of control* memperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,600 > 1,9735$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap komitmen organisasional.

Uji F (Simultan)

Hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = (39,310 > 3,05)$. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Uji Dominan

Dalam uji dominan, variabel yang paling mempengaruhi atau variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y) adalah variabel *Self Efficacy* (X_1), yaitu memiliki nilai sebesar 0,411. Sedangkan untuk variabel *Locus of Control* sebesar 0,405.

Dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin meningkatnya *self efficacy* yang dimiliki anggota SRPB Kota Pasuruan, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional anggota SRPB Kota Pasuruan. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa dirinya memiliki manfaat bagi orang lain, memiliki kualitas dalam bekerja, mampu melakukan pekerjaan dengan baik maka seorang relawan akan bekerja dengan baik. Hasil ini didukung dan sesuai dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Harsanto & Susanti, 2021) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Juga sesuai dengan riset yang dilakukan oleh (Zeb & Nawaz, 2016) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan komitmen organisasional saling kebergantungan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maria et al., 2021) yang berhasil membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dapat diketahui juga, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi nilai *locus of control* maka semakin tinggi pula komitmen organisasional anggota SRPB Kota Pasuruan. Relawan yakin bahwa semua keberhasilan yang mereka capai dalam kehidupannya merupakan usaha dari dirinya sendiri. Hasil penelitian ini didukung dan sesuai penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Marwan et al., 2018) yang membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Inawati, 2016) yang membuktikan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional.

Selanjutnya, hasil penelitian ini selaras juga dengan penelitian (Inawati, 2016) yang membuktikan bahwa *Self Efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen profesional. *Self Efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selaras juga dengan penelitian (Marwan et al., 2018) yang membuktikan bahwa *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. *Locus of control* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga bisa diartikan anggota SRPB Kota Pasuruan memiliki kemampuan tingkat *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi, sehingga dalam mengikuti seluruh kegiatan relawan mampu mendedikasikan dirinya dengan maksimal.

Variabel yang paling dominan terhadap komitmen organisasional adalah variabel *self efficacy*. Dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Self efficacy* sebesar 0,437 dan *locus of control* sebesar 0,191. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasional dibandingkan *locus of control*. Hasil ini berbeda dengan hipotesis awal dengan variabel *locus of control* sebagai variabel yang paling dominan. Hasil berbeda dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan tugas yang dilakukan antara karyawan dengan relawan. Terlebih dalam hal penanganan covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional pada anggota SRPB Kota Pasuruan, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin meningkatnya *self efficacy* yang dimiliki anggota SRPB Kota Pasuruan, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional anggota SRPB Kota Pasuruan. Penelitian juga menemukan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi nilai *locus of control* maka semakin tinggi pula komitmen organisasional anggota SRPB Kota Pasuruan. Sementara itu *self Efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Anggota SRPB Kota Pasuruan memiliki kemampuan tingkat *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi, sehingga dalam mengikuti seluruh kegiatan relawan mampu mendedikasikan dirinya dengan maksimal. kajian ini juga menemukan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasional dibandingkan *locus of control*.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Bandura. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control* (Print book). New York : W.H. Freeman and Company, [1997] ©1997.
- Amalini, H., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(1), 68–77.
- Az Zahra F, K. F., & Nulhaqim, S. A. (2020). Proses Staffing Dan Pengembangan Staf Relawan Covid- 19 Oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(2), 171–183.
- Debra L. Nelson, J. C. Q. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges* (4th, berilus ed.). Thomson/South-Western, 2003.
- Dodi Irawanto & Immanuel Mu'ammal. (2020). The Effect of Volunteer and Servant Leadership Motivation on Organizational Commitments Mediated by Volunteer Satisfaction : Evidence from Indonesian Sports Student Activity Unit. *International Journal of Intellectual Human*

- Resource Management (IJIHRM)*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/10.46988/IJIHRM.01.02.2020.001>
- Harsanto, B. A., & Susanti, N. (2021). 446 Media Mahardhika Vol. 19 No. 3 Mei 2021. *PENGARUH JAMINAN SOSIAL, SELF EFFICACY DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM NASHRUL UMMAH LAMONGAN*, 19(3), 446–456.
- Inawati. (2016). Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Profesional Sebagai Mediasi (Studi pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang). *Jurnal Telaah Manajemen*, Vol 13(2), 135–143.
- Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat, 2015.
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9. B). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Shekar Purwanti (ed.); Ed. 10). Yogyakarta : Andi, 2006.
- M. Nur Ghufroon & Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office. *Cactus*, August. <https://doi.org/10.24818/cts/3/2021/1.01>
- Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DI KOTA TERNATE*. 6(1), 896–903.
- Meyer, A. and. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and NormativeCommitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Perawat, P., Indonesia, N., Tengah, J., Agustin, I. M., Yuda, H. T., Kebumen, K., Tengah, J., Selatan, J. L., & Tengah, J. (2020). *PILOT STUDY KONDISI PSIKOLOGIS RELAWAN BENCANA COVID 19 PILOT STUDY OF PSYCHOLOGICAL CONDITIONS VOLUNTEER DISASTER COVID 19 marah . Penelitian lain menyebutkan bahwa respon psikologis juga dilaporkan oleh relawan dari Uni Eropa saat adanya wabah penyakit . 3(2)*, 113–118.
- Ratri Nugrahaningsih, Noer Bahry Noor, S. R. (2013). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN EKSTERNAL SJAHRANIE SAMARINDA EFFECTH INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND EKSTERNAL TO COMMITMENT DOCTOR IN RSUD ABDUL WAHAB ²Bagian Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin ³Bagian Konsentrasi*. 5.
- Rituparna Basaka and Anjali Ghosh. (2011). School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective. *Elsevier Ltd. Selection and/or Peer-Review under Responsibility of Dr Zafer Bekirogullari*.
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*.
- Sugiyono, H. (2016). Metode kualitatif dan kuantitatif. In *Cetakan ke-23. Alfabeta, Bandung*.
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Performance. *Paradigms*, 5(1), 14–31. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Zeb, S., & Nawaz, A. (2016). Impacts of self-efficacy on organizational commitment of academicians. A case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 6(1), 36–42.