

## ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: wurdl@yahoo.co.id, rini\_kuswati@yahoo.co.id

### **Abstract**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui indek persepsi pegawai pada variabel locus of control dan kinerja individu pegawai. Sample penelitian ini adalah 80 pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling. Uji instrument digunakan uji CFA dan cronbach alpha serta uji normalitas data dengan uji kolmogorof smirnov. Uji hipotesis dengan uji t melalui regresi tunggal. Hasil uji menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk locus of control dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat locus of control dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik.*

**Kata kunci:** persepsi LOC, locus of control, kinerja individu.

### **Abstract**

*The aims of this study are to analyze the impact of locus of control toward individual performance and to analyze indexes of locus of control based on respondents perceptions. Samples of this study are 80 employes of the University Muhammadiyah Surakarta. Technique sampling used purposive sampling. To analyze the data used t test of single regression, validity test with Confirmatory Factor Analysis dan cronbach alpha to measurement test. Normality test with kolmogorov smirnov test. The results of the hypothesis shows that locus of control had significance influence to individual performance. Mean of index perceptions was high on locus of control and employess performance. The result refer that the employes had good awerenes of locus of control and good in individual performance.*

**Keywords:** perception of LOC, locus of control, individual performance.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Ayudiati, 2010). Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Locus of control dan motivasi menjadi faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya.

Pusat kendali atau locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Locus of control terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Julianto (2002) menyatakan bahwa internal locus of control merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau

tidak mendukung. Mantis dan Roesleer (2010) menyatakan bahwa internal locus of control merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan eksternal locus of control, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Studi ini meneliti *locus of control* dan efeknya terhadap kinerja individu. Dengan locus of control yang terkelola dengan baik maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.

### 1. Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

## 3. KAJIAN TEORI

### 3.1 Locus of Control

*Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002).

Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Control* eksternal (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam (Brownell, 1978). Individu dengan locus of control internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978) dan berusaha memecahkan masalah dengan

keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Locus of Control berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

### 3.2. Kinerja

#### 3.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesankesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya

kinerja yang merosot. Hasibuan, (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Rivai, (2008) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani, (2003) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

### **3.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

## **4. HIPOTESIS**

Individu dengan locus of control internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibanding dengan individu dengan locus of control internal yang rendah. Sebaliknya locus of control eksternal yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa dan cenderung memiliki kinerja yang rendah. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan.

## **5. METODE PENELITIAN**

### **a. Metoda pengumpulan data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metoda survey dengan instrument

yang diambil dari Ayudiati (2010)

### **b. Metoda pengambilan sampel**

Metode pengumpulan sampel digunakan metode *purposive sampling*, yaitu dengan memilih responden dengan ciri tertentu yaitu karyawan dan dosen baik dosen karyawan tetap ataupun dosen dan karyawan tidak tetap. Sample penelitian ini 72 dosen dan karyawan tetap dan tidak tetap pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

### **c. Variabel-variabel penelitian dan pengukuran**

Variabel penelitian terdiri dari

- a. *Perceived locus of control* diukur dengan indikator-indikator seperti: keberhasilan adalah kerja keras, banyak hal diakibatkan oleh keberuntungan, kesialan, peluang dan kesempatan, perencanaan kedepan. Pengukuran menggunakan skala Likert 1-5
- b. Informasi terkait data usia, pendidikan, jenis kelamin, tingkat penghasilan, pekerjaan, dan status marital.
- c. Kinerja yang diukur dari indikator seperti jumlah kerja, ketepatan waktu, prosedur kerja, integritas, kreativitas. Diukur dengan 5 skala likert.

### **d. Uji validitas dan reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrument penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang hendak diukur. Adapun uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Jika nilai loading masing-masing item indikator menunjukkan angka lebih dari 0,5 dan convert disalahsatu komponen atau faktor, maka hal tersebut menunjukkan item atau indikator instrumen tersebut valid. Sebelum uji validitas ini dengan CFA dilakukan, peneliti menguji nilai KMO Barlett test terlebih dahulu, untuk meyakinkan proses running CFA layak dilakukan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrument penelitian bisa diandalkan untuk mengukur variabel tertentu pada sampel yang berbeda, dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Nilai alpha lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti

reliabel atau bisa diandalkan untuk mengukur variabel tersebut.

**e. Alat analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, berfungsi untuk menguji distribusi data apakah normal atau tidak. Uji t serta R square (koefisien determinasi).

**6. MODEL PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + e$$

dimana, Y = kinerja karyawan

a = konstan

b = koefisien beta

X = locus of control

e = error term

**7. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Total kuesioner yang tersebar sebanyak 100 kuesioner dan sebanyak 72 kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali oleh peneliti.

**7.1. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mampu mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Uji validitas dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA). Sebelum digunakan uji CFA tersebut, peneliti menguji nilai KMO Barlet test, untuk menentukan apakah pengujian CFA layak untuk dilakukan. Dengan nilai KMO Barlett test diperoleh nilai 0,857. Hal ini menunjukkan uji validitas CFA bisa diteruskan. Adapun hasil pengujian CFA sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji CFA  
 Rotated Component Matrix(a)**

|     | Component |      |
|-----|-----------|------|
|     | 1         | 2    |
| L1  | ,563      |      |
| L2  | ,698      |      |
| L3  | ,638      |      |
| L4  | ,585      |      |
| L5  | ,575      |      |
| L6  | ,736      |      |
| L7  | ,702      |      |
| L8  | ,845      |      |
| L9  | ,822      |      |
| L10 | ,861      |      |
| K1  |           | ,663 |
| K2  |           | ,749 |
| K3  |           | ,936 |
| K4  |           | ,937 |
| K5  |           | ,934 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a Rotation converged in 3 iterations.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| variabel | Cronbach alpha | keterangan |
|----------|----------------|------------|
| loc      | 0,921          | reliabel   |
| kinerja  | 0,940          | reliabel   |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Dari hasil tabel out uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel untuk digunakan sebagai instrument pengukur variabel dalam penelitian ini.

**7.2. Hasil uji normalitas**

Hasil uji menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal baik dari grafik maupun pengujian kolmogorov smirnov-test dengan nilai diatas 0,5.

**7.3. Hasil uji Regresi Sederhana**

Setelah peneliti menguji distribusi data dan terbukti normal, maka uji regresi dilakukan dengan memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Output Regresi**

| Keterangan            | Koefisien | T hitung | sig   |
|-----------------------|-----------|----------|-------|
| Constanta             | 1,521     |          |       |
| Loc                   | 0,659     | 7,416    | 0,000 |
| <b>Rsquare = 0,44</b> |           |          |       |

Sumber: data primer diolah, 2013

Dengan demikian, peneliti menyusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,521 + 0,659X + e$$

dimana: Y = kinerja, X = Locus of Control, e = error

Keterangan:

Nilai konstan sebesar 1,521 menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat locus of control menunjukkan kinerja yang positif.

Sedangkan nilai koefisien beta *locus of control* sebesar positif 0,659 menunjukkan bahwa semakin meningkat *locus of control* individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut.

Dari output hasil penelitian tersebut diatas peneliti menyatakan bahwa secara kuantitatif, instrumen penelitian ini telah valid dan reliabel dan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal sebagaimana disyaratkan dalam regresi. Sedangkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel *locus of control* kinerja individu telah menunjukkan nilai positif atau baik. Dari sisi pengukuran indeks persepsi individu untuk kinerja juga menunjukkan baik. Adanya variabel *locus of control* menunjukkan bahwa locus of control yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu dosen yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja dalam penelitian ini. Secara keseluruhan locus of control memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasil ini senada dengan temuan Ayudiaty (2011) dan Kurniawati (2007), bahwa locus of control berpengaruh positif pada kinerja individu. Hasil olah data menunjukkan besaran koefisien determinasi (R square) 0,44 yang berarti 44 persen variasi kinerja dipengaruhi oleh *locus of control*, selebihnya 66 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

## 8. Simpulan

*Internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat

diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya locus of control pada karyawan. Hal ini akan semakin membawa kemajuan positif bagi perkembangan instansi khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiaty, Soraya, 2011, Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang," Thesis tidak dipublikasikan.
- Brownell, P. (1982), "A Field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Cooper, Donald.R dan Emory, C.William. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi Kesepuluh, Jakarta, PT Indeks
- Hagger, Martin S. & Armitage, Christopher J., 2004. The Influence of Perceived Locus of Control and Causality in the Theory of Planned Behavior in a Leisure-Time Exercise Journal of Applied Biobehavioral Research, *Bellwether Publising,Ltd, United Kingdom*.
- Hair, J.R., Black, W.C, Babin, B.J., Anderson, R.E and Tantham, R.L. (2006), *Data Multivariate Analysis*, 6<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Kurniawati, Nurul Imani. 2007. Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karya-

- wan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating, skripsi tidak dipublikasikan.
- Kustini, Suharyadi, Fendy, 2004, "Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap self Efficacy dan Transfer Pelatihan," *Jurnal Ventura*, Vol.7, No.1, April: 39-52.
- Lefcourt H.M. (1982), *Locus of Control*. London. Lawrence Erlbaurn Associates.
- Mustikawati, Reny, 1999, "Pengaruh Locus of Control dan Budaya Paternalik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial," *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Agustus, 96-119.
- Prasetyo, P. Puji, 2002, "Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen," *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5. No.1, Januari, 119-136.
- Patten, M. Dennis. (2005), "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Robbins, P. Stephen (2003), "*Organizational Behavior: Concept, Controversies*", Application. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Santoso, Singgih, 2004, *SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Sumarwan, Ujang & Hira, Tahira K. (1993), The Effects of Perceived Locus of Control and Perceived Income Adequacy on Satisfaction with Financial Status of Rural Households, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 14(4), Iowa University, America.

#### BIOGRAFI PENULIS

**Penulis Pertama** adalah dosen tetap Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Lulus S1 dari Fakultas Ekonomi UNS dan lulus S2 Magister Management dari program MM UMS.

**Penulis Kedua** adalah dosen tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, lulus S1 fakultas Ekonomi UNS dan lulus S2 Program Magister Sains FEB UGM.