

## FAKTOR PSIKOLOGIS KARYAWAN & PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UMKM

**Rochiyati Murniningsih, Eni Zuhriyah, Martina Fitrilia**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Magelang  
rochiyati.murni@ummgl.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Magelang  
eni.zuhriyah@gmail.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Magelang  
lialioliatio94@gmail.ac.id

### *Abstract*

The purpose of this study was to analyze the factors psykhologis employees and its influence on the performance of SMEs. Sampling using purposive random sampling with the object of SMEs in Magelang District. Factors psykhologis employees in terms of personality, self-efficacy, and locus of control. The research sample consisted of 138 respondents employees who have worked more than one year. This study shows that personality, self-efficacy, and locus of control has positive influence on employee performance of SMEs.

**Keywords:** *SME Performance, Personality, Self Efficacy, Locus of Control*

### 1. PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang mampu bertahan ketika krisis ekonomi di Indonesia. Oleh karenanya, peran UMKM untuk membuka lapangan pekerjaan sangat besar, dan selanjutnya akan berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Tenaga kerja dalam UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam hal kemajuan dan berlangsungnya kegiatan usaha. Pembinaan SDM dan pengembangan SDM diperlukan dalam UMKM agar potensi SDM yang belum tergali mampu ditingkatkan agar menciptakan tenaga kerja yang profesional, efisien, dan tangguh yang mampu mencapai kinerja UMKM secara optimal.

Di Kabupaten Magelang terdapat banyak UMKM pengolahan batu, dengan produk yang banyak diminati baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Banyaknya minat konsumen terhadap produk kerajinan batu, berdampak pada peningkatan pendapatan yang diperoleh beberapa UMKM di daerah Kabupaten Magelang. Hal ini ditunjukkan dengan realisasi nilai ekspor UMKM Batu di

Kabupaten Magelang dengan frekuensi yang berubah-ubah setiap tahun.

**Tabel 1.1 Perkembangan Realisasi Nilai Ekspor  
UMKM Pengolah Batu Wilayah Kabupaten  
Magelang 2011-2014 (US \$)**

No	Tahun	Realisasi Nilai Ekspor (US \$)
1.	2011	3.485,00
2.	2012	2.444,44
3.	2013	8.448,25
4.	2014	90.445,86

Sumber Data: BPS, 2015

Nilai ekspor UMKM pengolah batu yang fluktuatif dalam tabel 1.1 mengindikasikan bahwa ada fenomena bisnis yang menarik untuk dikaji. Banyak penelitian tentang kinerja UMKM, penelitian ini mengangkat kembali pengaruh SDM UMKM terhadap kinerja UMKM, dengan menganalisis faktor psikologis karyawan yang terdiri dari kepribadian, *self efficacy*, *locus of control*.

Adapun tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh dimensi kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) terhadap terhadap *self efficacy*.
2. Menganalisis pengaruh dimensi kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) terhadap terhadap *self efficacy*.
3. Menganalisis pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja.
5. Menganalisis pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja SDM UMKM

Raymond. A. Hoe. (2013) menyatakan bahwa kriteria ukuran-ukuran kinerja terdiri dari :

- 1) Kesesuaian strategis (*strategic congruence*)
- 2) Keabsahan (*validity*), merupakan sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting.
- 3) Keandalan (*reliability*), mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah.
- 4) Penerimaan (*acceptability*), yaitu apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya..
- 5) Kekhususan (*specificity*), merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan itu.

Berbagai pendekatan untuk mengukur kinerja karyawan bisa melalui:

- 1) Pendekatan Perbandingan, mensyaratkan penilai untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain. Ada tiga teknik pendekatan perbandingan : peneringkatan, penyaluran secara paksa, dan perbandingan pasangan.
- 2) Pendekatan Atribut, berfokus pada sejauh apa para individu memiliki sifat-sifat tertentu. Teknik-teknik itu menggunakan

pendekatan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat, seperti : inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing serta mengevaluasi para individu.

- 3) Pendekatan Perilaku, menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan.
- 4) Pendekatan Kualitas, berorientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan.

### Kepribadian

McCrae (2011) menyatakan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Teori kepribadian yang berkembang saat ini adalah teori kepribadian yang lebih detail yang disebut dengan *big five personality*. Model *big five personality* atau model lima besar kepribadian dengan pendekatan yang lebih sederhana. Walaupun teori *big five personality* terlihat kompleks dibandingkan dengan teori lain sebelumnya, beberapa pendekatan yang dilakukan dalam penelitian – penelitian lebih sederhana. Prosedur yang dipergunakan yaitu mencoba menemukan unsur mendasar kepribadian dengan menganalisis kata – kata dalam penyusunan kata – kata dalam penyusunan item skala yang dipergunakan oleh subjek peneliti.

*The big five factor* merupakan konsep paling populer dalam membagi dimensi kepribadian. Istilah lain yang sering digunakan adalah *five factor model* (FFM). Konsep kepribadian digunakan untuk beberapa tujuan seperti: seleksi karyawan atau mahasiswa, pengembangan kepribadian, *team building*, penelitian tentang kepribadian, bimbingan karir dan proses pembelajaran.

McCrae (Pervin dkk, 2011) menyatakan bahwa kepribadian memiliki lima dimensi yaitu :

- 1) *Openness to experience* (tingkat keterbukaan)  
Individu dengan *openness to experience* yang rendah atau *closed to experience*

memiliki kepribadian yang berkebalikan dari karakter tersebut di atas seperti: tidak inovatif, suka sesuatu yang rutin, praktis, dan cenderung tertutup.

- 2) *Conscientiousness* (tingkat keseriusan dan kesadaran)

Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki *conscientiousness* yang tinggi karena berfikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, serta mengikuti peraturan, norma, terencana, dan mengutamakan tugas. Sedangkan individu dengan *conscientiousness* yang rendah memiliki kepribadian antara lain : ceroboh, malas, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

- 3) *Extraversion* (tingkat kenyamanan)

Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki *extaversion* yang tinggi. Kebalikannya, individu dengan *extraversion* yang rendah memiliki kepribadian antara lain : pendiam, pemalu, sukar bergaul, dan tidak terlalu bargairah. Individu dengan kepribadian ini disebut juga memiliki kepribadian *introversion*.

- 4) *Agreeableness* (tingkat persetujuan)

Individu dengan kepribadian tersebut dikatakan memiliki *agreeableness* yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan *agreeableness* yang rendah memiliki kepribadian antara lain: suka mencari kesalahan orang lain, senang berselisih, tak acuh, tidak sopan, dan mementingkan diri sendiri.

- 5) *Neuroticism* (kestabilan emosi)

*Neoriticism* atau *emotional stability* memiliki kepribadian antara lain: sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, dan mudah gelisah. (Feist dkk 2011)

### **Self Efficacy**

Ghufon (2014) mendefinisikan *self efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk didalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi. Definisi dari para ahli

mengenai *self efficacy*, diantaranya Baron dan Byrne (1991) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Senada dengan pendapat tersebut, Judge dan Bono (2001) menyatakan efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna memahami diri. Pendapat lain muncul dari Bandura dan Wood (1997) yang menyatakan efikasi diri mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Sementara itu, Gist dan Mitchell (2001) menyatakan efikasi diri dapat membawa perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi dirinya ketika menyelesaikan tugas, bertindak, menghadapi hambatan dan mencapai tujuan dalam hidup.

Dimensi - dimensi *self efficacy* menurut Bandura, 1997 (Ghufon, 2014), efikasi diri tiap individu berbeda satu sama lain. hal ini berdasarkan tiga dimensi *self efficacy*, antara lain:

- 1) Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

- 2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi *level* yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

### 3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman sebagai hambatan atau sebagai kegagalan

Faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura (Ghufron 2014) yaitu :

#### a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman – pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan – kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan di atasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit dapat melalui usaha yang terus – menerus.

#### b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu

pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

#### c. Persuasi Verbal (*Verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (1997) pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami dan diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

#### d. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidak mampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Berdasarkan penjelasan dapat diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah kemampuan individu dalam mengevaluasi dan menilai kemampuan yang dimiliki individu tersebut. *Self efficacy* individu di pengaruhi oleh pengalaman keberhasilan individu, pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis. Pengalaman keberhasilan merupakan pengalaman pribadi dari individu sendiri, jika individu memiliki pengalaman keberhasilan maka akan menaikkan *self efficacy* individu itu sendiri sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Pengalaman orang lain berfungsi sebagai motivasi individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Persuasi verbal bertujuan untuk mengarahkan individu dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan-kemampuan yang dia miliki. Sedangkan kondisi fisiologis berguna untuk

memberikan sebuah ketenangan ketika menghadapi tugas.

### ***Locus of control***

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya (Rotter, 1966). *Locus of control internal* mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri. *Locus of control eksternal* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu.

*Locus of control* adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam *locus of control internal* dan *eksternal* (Hanurawan, 2010). Orang dengan *locus of control internal* sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana. Orang dengan *locus of control eksternal* sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.

Pengertian lain dari *Locus of control* dikemukakan oleh Spector (Munir & Sajid, 2010), yang diartikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). Menurut Erdogan (Kutani, Mesci & Ovdur, 2011) *locus of control* mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka. *Locus of control* menurut Lee-Kelley

(dikutip April, Dharani & Peters, 2012) digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka.

Schemerhorn (2011) dan Ghufron & Risnawita (2011) menyatakan keyakinan seseorang menjadi sumber penentu perilakunya, antara lain *Locus of control*. Kreitner dan Kinicki (2008) dalam Pisca (2011), *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *locus of control internal* yang menjelaskan bahwa seseorang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja kerasnya sendiri
- b. *locus of control eksternal* yang menjelaskan bahwa seseorang menganggap suatu hasil yang dia capai ditentukan oleh faktor lain diluar dirinya, misalnya nasib, takdir keberuntungan, faktor lain yang tidak bisa diprediksi.

Dengan demikian, seseorang dengan *locus of control internal* merasa memiliki kendali/kuasa atas dirinya, misalnya dalam setiap perbuatan, pengambilan keputusan, serta hasil tindakannya.

### **Pengembangan Hipotesis**

Untuk menganalisis pengaruh dimensi kepribadian terhadap *self efficacy* diajukan 5 hipotesis sebagai berikut :

#### **a. Pengaruh *openness to experience* terhadap *self efficacy***

*Openness to experience* mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru (McCrae dalam Pervin, Cervone, & John, 2011). *Openness to experience* yang tinggi membuat seseorang mampu mengerjakan tugasnya dengan hasil yang maksimal dan dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri (*self efficacy*).

H1a : *Openness to experience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy*.

#### **b. Pengaruh *conscientiousness* terhadap *self efficacy***

*Conscientiousness* cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya (Mc Crae dalam Pervin, Cervone, & John, 2011). *Conscientiousness* yang tinggi membuat seseorang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan berdasarkan kemampuannya sendiri dengan sebaik mungkin dan selalu mempertimbangkan sesuatu yang akan terjadi serta hasil yang dikerjakan.

H1b : *Conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy*.

**c. Pengaruh *extraversion* terhadap *self efficacy***

McCrae (Pervin dkk, 2011) menyatakan dengan *extraversion* tiap individu yang tinggi akan mampu mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan berdasarkan kemampuan sendiri dengan percaya diri serta mampu bekerja sama dengan orang lain guna memperoleh hasil yang maksimal.

H1c : *Extraversion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy*.

**d. Pengaruh *agreeableness* terhadap *self efficacy***

*Agreeableness* yang tinggi memiliki kepribadian antara lain : suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain McCrae (Pervin, dkk, 2011). Seseorang dengan *agreeableness* akan mampu mengerjakan sesuatu tugas dengan baik sesuai kemampuan yang ia miliki sendiri tanpa mengkhawatirkan konflik-konflik yang akan terjadi

H1d : *Agreeableness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy*.

**e. Pengaruh *neuroticism* terhadap *self efficacy***

*Neuroticism* ini menilai kestabilan dan ketidak stabilan emosi, menggambarkan seseorang yang mempunyai masalah dengan emosi yang bersifat negatif, secara emosional mereka labil (Feist dkk 2011). *Neuroticism* yang rendah akan membuat individu mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan maksimal sesuai dengan kepercayaan kepada kemampuan yang

individu miliki (*self efficacy*), individu akan menjalankannya secara fokus namun tidak berdampak pada emosional tiap individunya. *Neuroticism* yang rendah akan berkontribusi dengan *self efficacy*.

H1d : *Neuroticism* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *self efficacy*.

Untuk menganalisis pengaruh dimensi kepribadian terhadap *locus of control* peneliti merumuskan 5 hipotesis sebagai berikut :

**a. Pengaruh *openness to experience* terhadap *locus of control***

McCrae (Pervindkk, 2011) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian terbuka (*Openness to experience*) terhadap pengalaman, menyukai hal-hal yang baru dan imajinatif akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sebaliknya, individu yang tertutup, tidak menyukai hal-hal baru, dan monoton akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

H2a : *Openness to experience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*.

**b. Pengaruh *conscientiousness* terhadap *locus of control***

Individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* seperti gigih, dapat diandalkan dan teratur akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sedangkan individu yang mudah menyerah, tidak teratur dan tidak disiplin akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

H2b : *Conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*.

**c. Pengaruh *extraversion* terhadap *locus of control***

Individu dengan kepribadian *extraversion* memiliki ciri-ciri penuh semangat, bergairah dan mudah bergaul akan cenderung membentuk internal *locus of control* sedangkan individu yang *introversion* akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*. Intinya adalah individu yang memiliki kepribadian kepribadian yang positif akan cenderung membentuk internal *locus of control* dan individu dengan kepribadian kepribadian yang negatif akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

H2c : *Extraversion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*.

**d. Pengaruh agreeableness terhadap locus of control**

Individu dengan kepribadian suka bekerjasama akan (*agreeableness*) cenderung membentuk internal *locus of control*. Sedangkan individu dengan kepribadian tidak suka bersosialisasi akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

H2d : *Agreeableness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*.

**e. Pengaruh neuroticism terhadap locus of control**

Individu dengan kepribadian stabil dalam emosinya (*neuroticism*) akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sedangkan individu dengan kepribadian mudah tertekan akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

H2e : *Neuroticism* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *locus of control*

**Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan**

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin tinggi ia akan menggunakan usaha yang terbaik dalam mengatasi hambatan dan permasalahan dalam melaksanakan tugasnya dan menunjukkan kinerja yang baik.

H3 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan**

Kepribadian yang baik akan membuat seseorang melakukan kegiatan-kegiatan yang baik dan akan berkontribusi terhadap kinerja yang dilakukan akan baik.

H5 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

Obyek penelitian ini adalah karyawan UMKM pengolah batu alam CV Bestone Indonesia, dengan total populasi dari sebanyak 150 karyawan. Karyawan yang diambil sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 orang dengan *purposive sampling*. Karakteristik yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Metode

pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert berbasis 1 (satu) dari sangat tidak setuju sampai dengan 5 (lima) sangat setuju.

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui adanya kontribusi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kelima variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Moehariono (2014) diukur dari persepsi responden terhadap : kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, keselamatan.

b. Kepribadian

Indikator untuk mengukur kepribadian menurut Goldberg (1992) yang dikembangkan oleh Saucier, G. (1994) diukur dari persepsi responden terhadap : *Openness to experience : creative, complex, imaginative. Conscientiousness : organized, careless, sloppy. Extraversion: talkative, bold shy. Agreeableness : sympathetic, Unsympathetic, kind. Neuroticism : fretful, moody, relaxed.*

c. *Self Efficacy*

Indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Jones (1986) diukur dari persepsi responden terhadap: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

d. *Locus of control*

Indikator untuk mengukur *locus of control* menurut Paul (1988) diukur dari persepsi responden terhadap :

1. *Locus of control internal* : pekerjaan merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil, pekerjaan dapat terlaksana dengan baik jika ada perencanaan yang baik, suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik jika dilakukan secara sungguh-sungguh, dan pegawai yang bekerja dengan baik akan mendapat imbalan yang sepadan.

2. *Locus of control eksternal* : memperoleh pekerjaan yang sesuai adalah suatu keberuntungan, untuk memperoleh pekerjaan harus ada teman atau kenalan yang membantu, untuk dapat berprestasi diperlukan keberuntungan, dan keberuntungan merupakan faktor yang membedakan orang berhasil dan gagal.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang didistribusikan sebanyak 143, meski demikian kuesioner yang bisa diolah hanya sebanyak 138 unit. Serangkaian tahapan mulai uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi regresi dilakukan untuk memastikan bahwa data layak dianalisis dengan regresi berganda.

Adapun hasil olah data untuk pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dan *locus of control*. Seseorang yang memiliki sifat cenderung berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan akan mampu mengkoordinasikan dan melakukan suatu tindakan dengan baik. Orang tersebut berupaya untuk mencapai hasil yang maksimal dan memiliki cara pandang untuk mampu atau tidak mengendalikan dirinya peristiwa yang terjadi dalam organisasi. Sedangkan *self efficacy*, *locus of control*, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, memiliki keyakinan terhadap kemampuan mengorganisasi. Cara pandang seseorang menentukan mampu atau tidak untuk mengendalikan dirinya akan peristiwa yang akan terjadi, sehingga akan meningkatkan kinerja secara maksimal.

Pengujian secara parsial juga diketahui bahwa *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *self efficacy* dan juga terhadap *locus of control*. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Pada penelitian ini, respon responden terhadap komponen indikator dimensi kepribadian karyawan UMKM tidak

berpengaruh pada efikasi diri. Pengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru tidak mempengaruhi efikasi diri. Demikian pula, *extraversion* yang merupakan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan *agreeableness* cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. *Agreeableness* yang tinggi memiliki kepribadian antara lain : suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Serta *neuroticism* (individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain: dapat mengatasi stress dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan.

Pengaruh dimensi kepribadian terhadap *self efficacy* yang terdiri dari 5 hipotesis menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap terhadap *self efficacy*. Jawaban responden pada item pertanyaan *openness to experience*, *extraversion* dan *agreeableness* dan *neuroticism* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *self efficacy*. Kondisi ini menunjukkan bahwa besar kecilnya sifat *extraversion* tidak mempengaruhi terhadap peningkatan atau penurunan *self efficacy*. Responden rata-rata tidak berpendapat terhadap sifat aktif dalam berbicara sebagai pengukur dari sifat *extraversion* pada dirinya.

Pengaruh dimensi kepribadian terhadap *locus of control*, dari 5 hipotesisnya variabel *conscientiousness* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control*. Artinya bahwa ketika sifat *conscientiousness* tinggi maka akan berpengaruh terhadap cara pandang seseorang terhadap mampu atau tidak untuk mengendalikan dirinya terhadap suatu peristiwa yang akan terjadi (*locus of control*).

Variabel *self efficacy*, *locus of control* dan *locus of control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya

bahwa karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, memiliki keyakinan terhadap kemampuan mengorganisasi. Cara pandang yang dimiliki pun menentukan mampu atau tidak untuk mengendalikan dirinya terhadap suatu peristiwa yang akan terjadi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu bekerja secara maksimal.

Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan UMKM sangat terkait erat dengan latar belakang pendidikan dan bidang kerjanya. Secara umum, latar belakang pendidikan yang rendah (mayoritas SMP) dan rendahnya kapasitas SDM UMKM pada umumnya, juga pekerjaan yang monoton menjadikan indikator *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* tidak berpengaruh pada *self efficacy* maupun *locus of control*. Jika upaya peningkatan daya saing UMKM menjadi tekanan utama pembangunan UMKM, maka temuan ini menekankan perlunya pembangunan SDM yang terlibat dalam UMKM.

## 5. SIMPULAN

*Variabel Self efficacy, locus of control*, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sementara *variabel openness to experience, extraversion, agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *self efficacy* dan juga terhadap *locus of control*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, pertama, berkaitan dengan penentuan sampel melalui non probabilitas sampling sehingga hasilnya memiliki tingkat generalisasi yang lemah. Kedua, subjek penelitian ini mengambil sampel dari hanya dari satu jenis usaha (UMKM pengolahan batu) sehingga kurang mampu menjelaskan secara mendalam untuk setiap karakteristik usaha yang berbeda. Oleh karenanya penelitian selanjutnya perlu menginvestigasi lebih dalam pada usaha yang lebih luas.

## 6. REFERENSI

April, Dharani dan Peters. 2012. *Impact of Locus of Control Expectancy on Level of*

*Well – Being. Review of European Studies*. Vol. 4, No. 2, pp : 124 : 137.

Falikhatun. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-unit*. Jurnal Penelitian. Jakarta

Feist, J., dan Feist, G. J. 2011. *Teori kepribadian (Theorys Of Personality)*. Jakarta : Salemba Empat.

Friedman, H S., & Schustack, M. W (2009). *Kepribadian : Teori klasik dan riset modern*. Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Dengan Program Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

Hamedoglu, MA, Kantor, dan Gulay, E. 2012. *The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences*. *Internasional Online Journal of Education Sciences*. 4(2). Pp : 319 – 324.

Hermawan, F. Dan Kaban, 2014. *D. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No. 1, hal 31 – 38.

Jones, Gareth, 1986, *Socialization Tactics, Self Efficacy, and New Comers Adjustment in Organization*. *Academy of Management journal*, 29 : 262-279

Karim, and Alipour, F. 2011. *Social Support and Job Stress : Moderation Rple of Locus of Control*. *Journal of Asian Scientific Research*, Vol. 1, issue 6, pp : 285 – 290).

Munir, S dan Sajid, M. 2010. *Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan*. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, Vol. 1, No. 3, pp : 78 – 93.

Mathis, R.L, dan Jackson, J. H., (2011), *Human Resorurces Management ( 13th ed.)*, Ohio : South – western Cengage Learning.

Mondy, R. Wayne, and Robert M, Noe. 2010. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA : Prentice Hall.

- McCrae, R. R. (2011). *5 Years of Progress: A Reply to Block. Journal of Research in Personality*, 108–113.
- Ozen, KR, Merci, M, dan Ovdur Z.2011. “*The Effects of Locus of Control on Learning Performance : A Case of Academic Organization*”.*The Journal of Economic and Social Studies*. Vol 1, No. 2, , pp : 113 – 133.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2011).*Personality theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pisca, Y. (2011). *Pengaruh Insentif dan Locus of Control Terhadap Kinerja*. Undergratuated Thesis, Universitas Soegijapranata
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2011).*Organizational Behavioral*. New Jersey: Pearson.
- Raymon. A. Hoe. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., dan Orborn, R. N., (2011), *Introduction to Management*, New Jersey, John Wiley dan Sons, Inc.
- Saucier, G. (1994).*Mini-Markers: A brief version of Goldberg’s unipolar big-five markers*.*Journal of Personality Assessment*, 63, 506-516.
- Spector, P. E. (1988). *Development of the Work Locus of Control Scale*.*Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Wulandari, E.2012. *Hubungan Antara Work – Family Conflict dan vig Five personality engan Career Self Efficacy*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya.Vol. 1, No. 1.