

# Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X)

**Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban**

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya. Jln.*

*Jendral Sudirman No. 51 Jakarta telpn (021) 5708815. Email: franciscahermawan@yahoo.com;*

*dicky.fran7@gmail.com*

## **ABSTRACT**

Research regarding employee performance has been made multiple times, however research regarding *locus of control* that affected employee performance has only been done a few times. The primary data for this research were acquired from the employee of PT X, located in Tomang, West Jakarta. Samples were collected and calculated using a simple random sampling, and the statistical method used to test each hypothesis is multilevel linear regression. The outcome of this research has shown that all tested hypothesis are acceptable. *Internal locus of control* have positive impact towards the employee performance, *external locus of control* also have positive impact towards the employee performance, and *locus of control* has simultaneously impacted the employee performance.

Key word: *Locus of control*, employee performance

## **ABSTRAK**

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun penelitian tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja masih belum banyak dilakukan. Data primer yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari kinerja karyawan PT X, yang berlokasi di Tomang, Jakarta Barat. Sampel dikumpulkan dan diolah menggunakan metode *simple random sampling*, dan metode statistika yang digunakan untuk menguji setiap hipotesis adalah metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap hipotesis yang diuji dapat diterima. *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Locus of control*, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan untuk bisa berkinerja dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang terdapat di dalam sebuah perusahaan dapat dilihat

dari seberapa baiknya kinerja karyawan secara individual. Jika seorang karyawan dapat berkinerja dengan baik, maka karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya kepribadian karyawan. Salah satu aspek dari kepribadian karyawan adalah *locus of control*. Menurut Schemerhorn (2011), *locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Di dalam konteks penelitian ini, *locus of control* diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa kualitas kinerja yang dihasilkannya berada dalam kendali dirinya. *Locus of control* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu: internal dan eksternal.

Di dalam suatu perusahaan, kondisi yang mempengaruhi kinerja perusahaan mungkin saja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kebudayaan yang berkembang di dalam organisasi, kondisi persaingan internal karyawan, kesesuaian *job description* dengan kemampuan karyawan, serta banyak faktor lainnya. Banyaknya faktor yang mempengaruhi ini menjadi menarik ketika di hubungkan dengan bagaimana cara seorang karyawan melihat apakah kinerja mereka berada dalam kendali dirinya sendiri. Ketika seseorang melihat bahwa kinerjanya tidak berada dalam kendali dirinya sendiri, mungkin saja karyawan tersebut memilih untuk tidak berkontribusi secara maksimal, dan begitu juga sebaliknya.

Hal ini tentu menjadi penting karena kinerja perusahaan secara keseluruhan merupakan hasil dari kinerja tiap individu yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan kontribusi maksimal dari setiap individunya untuk bisa menghasilkan kinerja yang optimum, sehingga perusahaan mampu bersaing pada industrinya. Kecenderungan *locus of control* seorang karyawan dalam sebuah perusahaan yang mungkin saja berbeda-beda menarik perhatian penulis untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT X?

## KAJIAN TEORI

### *Locus of Control*

Menurut Schemerhorn (2011), *locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Sedangkan Myers (2013), menyatakan bahwa *locus of control* adalah persepsi tentang bagaimana seseorang dapat mengendalikan takdirnya. Robbins dan Judge juga mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya. Dari berbagai macam definisi yang diterangkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan sebuah kecenderungan yang ada dalam setiap individu dalam menyikapi hal-hal

yang terjadi dalam hidupnya, apakah berada dalam kontrol dirinya sendiri atau hal lain di luar dari dirinya.

*Locus of control* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *internal* dan *external*. Ada beberapa hal yang membedakan antara seseorang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* dengan *external locus of control*. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan *internal locus of control* secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. Sedangkan Schermerson (2011) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan *internal locus of control* memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menerima tanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan.

Robbins dan Judge (2009) lebih lanjut menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan *external locus of control* pada umumnya lebih *extrovert* dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka. Schermerhorn (2011) menilai bahwa seseorang dengan *external locus of control* lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka.

## Kinerja

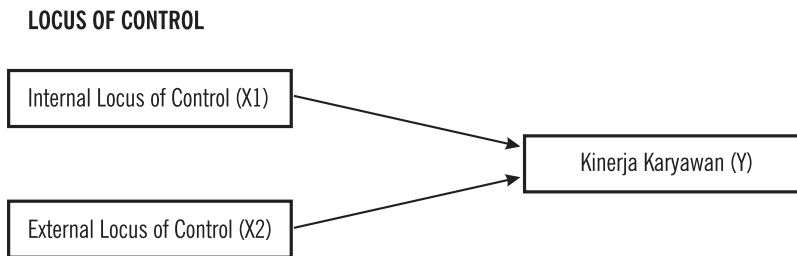
Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dari karyawan tersebut. Noe (2010) menjelaskan bahwa menilai kinerja karyawan berarti menilai seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Colquitt (2009) juga menyatakan bahwa menilai kinerja seorang karyawan berarti menilai sejumlah perbuatan yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap tujuan perusahaan. Sedangkan Aguinis menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang karyawan lakukan di dalam pekerjaannya, bukan apa yang mereka hasilkan di dalam pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor (Aguinis, 2009), yaitu: pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, dan motivasi. Pengetahuan deklaratif merupakan informasi tentang fakta, pra-syarat, prinsip, dan tujuan dari tugas yang diberikan kepada karyawan. Pengetahuan procedural adalah informasi tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan motivasi adalah dorongan dari tiap individu yang menentukan seberapa besar usahanya dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti: kemampuan, usaha, dan dukungan. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam bekerja pada level yang tinggi, sedangkan usaha menunjukkan tindakan yang dilakukan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Dukungan merupakan faktor yang mendorong usaha seseorang untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

## MODEL PENELITIAN

Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**GAMBAR I. MODEL PENELITIAN**

Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: *Internal locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *External locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

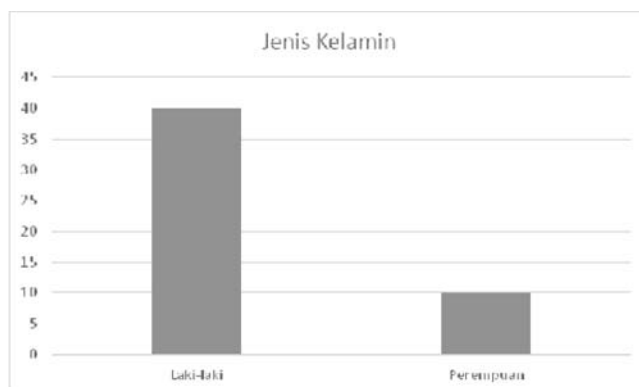
## METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT X yang berlokasi di Tomang, Jakarta Barat, dengan cara menyebarkan kuisisioner 50 kuisisioner pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dimana peneliti mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata atau jabatan yang ada dalam populasi tersebut dan pengambilan sampel mengacu pada teori Roscoe dalam Suparmono (2004) mengenai rules of thumb yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak berkisar antara 30 – 500. Penelitian dilaksanakan pada semester genap 2013/2014.

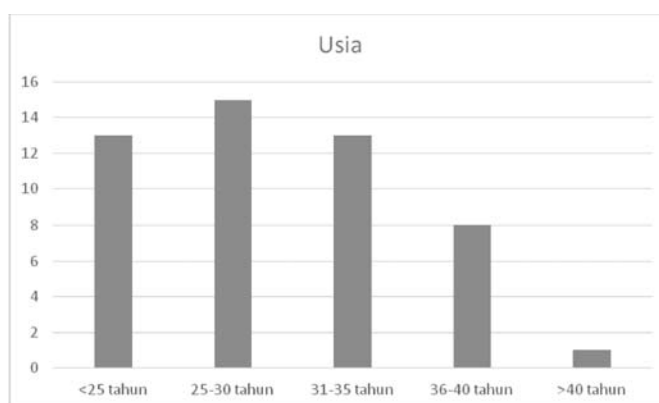
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti membutuhkan proses analisis data hasil penelitian untuk menarik suatu kesimpulan dari hipotesis penelitiannya. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu skala *likert* yang didisain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala, sehingga dapat dihitung rata-rata indikator *internal locus of control*, *external locus of control*, dan kinerja karyawan. Sedangkan uji statistic yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda yang meliputi analisis korelasi ganda (R), analisis determinansi (R<sup>2</sup>), uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F), dan uji koefisien regresi secara parsial (uji t).

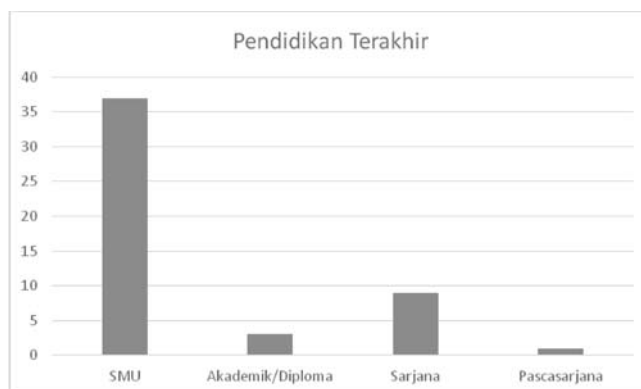
Selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan data-data yang telah disusun dalam bentuk tabel frekuensi dari 50 responden, antara lain:



**GAMBAR 2. JENIS KELAMIN RESPONDEN**



**GAMBAR 3. USIA RESPONDEN**



**GAMBAR 4. PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN**

## Temuan Tampilan pada Karakteristik Responden

### Jenis Kelamin Responden

Gambar 2: menunjukkan bahwa karyawan laki-laki pada PT X lebih dominan sebesar 40 orang (80%) dari total jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Sedangkan jumlah responden perempuan hanya 10 orang (20%) dari total jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

### Usia Responden

Gambar 3: menunjukkan bahwa dominan usia karyawan yang bekerja yaitu berusia

25 sampai 30 tahun (30%). Sedangkan karyawan berusia kurang dari 25 tahun dan berusia 31 sampai 35 tahun berjumlah sama, sebanyak 13 orang (sama-sama 26%). Sisanya yang berjumlah 8 orang berusia 36 sampai 40 tahun (16%) dan satu orang berusia lebih dari 40 tahun (2%).

### Pendidikan Terakhir Responden

Gambar 4: survey menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMU adalah sebanyak 37 orang (74%). Responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 9 orang (18%). Sedangkan responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 3 orang (6%) dan Pascasarjana 1 orang (2%).

### Mean Score

**TABEL 1. OVERALL MEAN SCORE**

No.	Variabel	OMS	Klasifikasi	Kategori
1.	Internal Locus of Control	3.93	3.41 – 4.20	Tinggi
2.	External Locus of Control	2.71	2.61 – 3.40	Sedang
3.	Kinerja Karyawan	3.96	3.41 – 4.20	Tinggi

Tabel 1: menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan internal locus of control karyawan PT X lebih tinggi dibandingkan tingkat external locus of control. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT X baik, karena berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan PT X punya kesadaran yang tinggi bahwa kinerja yang mereka hasilkan berada dalam kontrol pribadi masing-masing.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel internal dan external locus of control terhadap kinerja karyawan adalah sebanyak 0.167 dapat kita ketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> (R Square) diperoleh sebesar 16.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 16.7% dari variance kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh internal dan external locus of control, sedangkan sisanya sebesar 83.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 4.712 dengan p-value (Sig.) sebesar 0.014. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebesar 5%, maka model regresi dalam internal dan external locus of control bisa digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Disamping itu, hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 3. Menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 4.712 sedangkan Ftabel sebesar 3.1907, sehingga bisa dikatakan bahwa

Fhitung > Ftabel. Maka dengan demikian, H0 yang menyatakan bahwa locus of control secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak, dan menerima Ha yang berarti *locus of control* secara bersama-sama ada pengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

**TABEL 2. MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square
1	.409 <sup>a</sup>	.167

Sumber: Data diolah

**TABEL 3. ANOVA**

Model	F	Sig
1	4,712	.014

Sumber: Data diolah

**TABEL 4. KOEFISIEN REGRESI LINIER**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
Constant	40.257	3.949	.000
Internal LoC	.915	3.028	.004
External LoC	.587	2.551	.014

Sumber: Data diolah

Uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang secara signifikan dari internal locus of control dan external locus of control terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4 terlihat nilai konstanta (?) sebesar 40.257, nilai koefisien regresi ?1 sebesar 0.915, dan koefisien regresi ?2 sebesar 0.587. Dari ketiga koefisien tersebut maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Internal *Locus of Control*

X2 = External *Locus of Control*

Berdasarkan tabel 4. internal locus of control memiliki t hitung sebesar 3.028 sehingga dimensi ini memiliki nilai t hitung > t tabel, dimana t tabel sebesar 2.0117. Berdasarkan hasil tersebut, keputusan yang diambil adalah menerima H0 dan menerima Ha1 yang artinya bahwa internal *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada dimensi external *locus of control* dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 2.551 sehingga

dimensi ini memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dimana  $t$  tabel sebesar 2.0117. Berdasarkan hasil tersebut, keputusan yang diambil adalah menerima  $H_0$  dan menerima  $H_{a2}$  yang artinya bahwa external locus of control memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa internal locus of control dan external locus of control berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa secara umum, seseorang dengan kecenderungan internal locus of control akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan dominasi internal locus of control dan tingkatan kinerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan PT X, yang diperoleh dari hasil analisis mean score. Sedangkan karyawan dengan external locus of control juga mampu berkinerja secara baik, apabila karyawan tersebut mendapatkan arahan dari atasan atau supervisor, karena sifatnya yang berorientasi terhadap lingkungan sekitar.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis uji T, dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  dapat diterima, yang berarti bahwa internal locus of control ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Begitu juga dengan hipotesis  $H_2$ , dimana hasil dari uji T yang menunjukkan bahwa external locus of control ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel internal *locus of control* ( $X_1$ ) dan external *locus of control* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah bersifat positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat locus of control karyawan PT X, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan, dimana peneliti hanya meneliti variabel *locus of control*, sementara masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan lain adalah objek penelitian yang populasinya sangat terbatas (sangat sedikit) sehingga kondisi yang berbeda dan jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru seperti procedural knowledge, declarative knowledge, motivasi, dan variabel lain yang sekiranya berhubungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., (2009), *Performance Management* (2<sup>nd</sup> ed.), Boston: Pearson Education.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M., (2009), *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*(1<sup>st</sup> ed.) New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary, (2011), *Human Resource Management* (12<sup>th</sup> ed.), Boston: Pearson Education.
- Dauglass, Lind.A., Marchall, W., & Wathen, S., (2010), *Statistical Techniques in Business & Economics* (14<sup>th</sup> ed.), New York: McGraw Hill.



- Istijanto, Oei, (2010), *Riset Sumber Daya Manusia* (4<sup>th</sup> ed.), Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., (2011), *Human Resources Management* (13<sup>th</sup> ed.), Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Mas'ud,Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, UNDIP.
- Myers, David G., (2013), *Social Psychology*, New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R.Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta, Erlangga.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M., (2009), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, New York, McGraw-Hill.
- Priyatno, D, (2010), *Paham Analisa data dengan SPSS*, Yogyakarta, Mediakom.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2008), *Organizational Behaviour* (13<sup>th</sup>ed.), New Jersey, Upper Saddle River: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter Mary, (2010), *Manajemen*, (10<sup>th</sup> ed), Jakarta, Erlangga.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N., (2011), *Introduction to Management*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Uyanto, S. S., (2009), *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta, Graha Ilmu.