

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DAERAH PAM TM KOTA PALOPO

**Rifkah Nursapitri, Saharuddin*), Duriani*)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan badan usaha milik daerah pam tm Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan 76 karyawan badan usaha milik daerah pam tm kota palopo dari 2 bulan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner pada karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), *locus of control* (X2), yang sebagai variable independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen secara parsial.

Kata kunci : kepemimpinan, *locus of control* dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determinasi whether there is the influence of leadership and *locus of control* on the performance of the employees of the regional owned enterprises of PAM TM Palopo City. This study uses a survey design, namely research that takes a sample from a population and uses a questionnaire. The sampel used was 76 employees of the PAM TM Regional Owned Enterprise, Palopo City, from 2 months. Data collection methods in this study using a questionnaire on employees. The study concludes that leadership (X1), *locus of control* (X2), which are independent variables have a significant effect on employee performance (Y) as partially dependent variables.

Keywords : Leadership, *Locus Of Control*, And Employee Performance.

*) *Penulis penanggung jawab*

* *alamat : JL. Jend Sudirman Km. 03 Binturu, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo*
E-mail :

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. *Locus Of Control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa perilaku mereka berada di bawah kendali mereka sendiri. *Locus Of Control* menggambarkan sejauh mana individu memandang bahwa hasil yang dilakukan berasal dari perilaku mereka sendiri atau dari kekuatan yang berasal di luar diri mereka sendiri. Ini menghasilkan sebuah *Locus Of Control* internal dan eksternal (Khan, 2011). Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) dan faktor lain dalam upaya meningkatkan strategis organisasi, seperti individu memihak terhadap suatu organisasi yang dijalankan serta tujuan-tujuan organisasi yang mendukung dalam organisasi, serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dhrama (2013) menyatakan bahwa faktor utama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang di perlukan untuk mencapai hasil yang telah disepakati. Banyak penelitian yang telah diteliti oleh organisasi di Negara maju bahwasanya penelitian terhadap kepribadian di berikan rating secara subjektif untuk mengevaluasi kinerja. Hal ini penting dikaji dalam memahami bagaimana pusat kendali berdampak pada perilaku manusia dan tempat kerjanya. Selain itu pusat kendali menjadi hal yang menarik untuk diteliti di karenakan control kinerja seseorang dapat di ukur dari kemampuan individu dalam menyuasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Kepemimpinan

Robbins (2008:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Kepemimpinan, sebaliknya, berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Kotter menganggap, baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat merupakan faktor penting bagi optimalisasi efektifitas organisasi.

Locus Of Control

(Achadiyah, dan Laily, 2013) *Locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal locus of control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*external locus of control*). Konsep tentang Locus of Control pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun

1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. Locus of Control

dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Gerry Yemen and James G. Clawson (2003) mengatakan bahwa jika seseorang mengharapkan sesuatu terjadi dan memang terjadi demikian, maka harapannya diperkuat, dan jika harapannya tidak terjadi, maka harapannya melemah.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai, hasil atau tingkat keberhasilan individu sesuai dengan peran dan tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk mencapai ukuran nilai atau standar tertentu secara tepat dari suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan tujuan organisasi tersebut. Serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008). Totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah employee engagement atau keterlibatan karyawan. Sejak abad ke dua puluh dan seterusnya mulai muncul konsep-konsep seperti komitmen karyawan, Organizational Citizenship Behavioral (OCB) untuk membahas mengenai efisiensi dan produktivitas yang terletak pada kemampuan dan komitmen perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Kategori penelitian ini termasuk dalam penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.

2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini, dilakukan pada Badan Usaha Milik Daerah Perumda Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo, di Jln. Pongsimpin, Kelurahan Murante, Kecamatan Kungkajang Kota Palopo.

Populasi

adalah mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek tersebut. Dimana populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Perumda Air Minum (PAM) Kota Palopo sejumlah 130 karyawan.

Sampel

Adalah bagian dari populasi yang diambil melalui dengan cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi dalam menentukan jumlah sampel maka kita menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

N : Besar populasi/ jumlah populasi

n : Jumlah Sampel

e : Batas toleransi kesalahan

jumlah sampel yang didapatkan hasil dari perhitungan yang menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan yaitu 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah Menyebarkan Kuesioner dan wawancara.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang di gunakan semakin baik.

Hasil

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan antara Kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,435 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda memiliki nilai koefisien sebesar 0,325 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketika kepemimpinan dijalankan pada suatu perusahaan dengan baik maka

semakin meningkat pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), Yanti Komalasari (2014), Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum dan Ernie T. Sule (2019), yang memperoleh hasil penelitian bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.2 Pengaruh *Locus Of Control* (LOC) (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang telah dilakukan antara *Locus Of Control* (LOC) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 7,096 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,613 menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* (LOC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketika *Locus Of Control* (LOC) dijalankan dalam suatu perusahaan dengan baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Putri Kumaladewi (2016), Yusnaena dan Salmi Hayati (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa *Locus Of Control* (LOC) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Datar Rujukan

- Amstrong, Michael. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedomamn Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Bastian, Indra. (2014). Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

- Dharma, Agus. 2005. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas Yaslis, 2005, Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.
- Judge, A Timothy dan P Stephen, Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Buku 1. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung.
- Simamora, Henry, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada.
- Achadiyah, Nur Bety, dan Laily, N. 2013. "Pengaruh Locus of Control terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi". Jurnal. Universitas Negri Malang.
- Ghufron, M.N & Risnawita, R.S. (2011). Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: ArRuzz Malayu S.P.
- Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M, dan Donnelly, J. H. 2008. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Gujarati, Damodar N, dan Dawn C, Porter. 2010. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel_6_Vera_P%2C.pdf. Diunduh tanggal 3, bulan 7, tahun 2012.
- Wiriani, W., Piatrini, S.Y dan Ardana. 2013. Efek Moderasi Locus of Control pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 8(2): 99-105.