

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

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. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak biasa di pisahkan. Membahas permasalahan sumber daya manusia sebenarnya dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas.

Dimana pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif dan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari. Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pembimbing dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu

dikaitkan dengan sifat pembawaan (*Traits*), kepribadian (*Personality*), kemampuan (*Ability*) dan kesanggupan (*Capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu.

Locus Of Control merupakan keberhasilan seseorang yang berasal dari faktor individu (internal), diri sendiri atau faktor luar individu (eksternal). *Locus Of Control* adalah kepribadian yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian diri baik secara internal maupun eksternal. *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). *Locus Of Control* merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan yang terjadi berasal dari individu itu sendiri (internal) berupa tindakan atau sikap yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau diluar individu (eksternal) seperti takdir, keberuntungan, atau keadaan eksternal lainnya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menentukan keberhasilannya. Indikator untuk *Locus Of Control* internal sebagai berikut: Kepercayaan diri, usaha atau kerja keras, kepercayaan akan adanya takdir, keberuntungan, kesialan, peluang, kesempatan, dan perencanaan ke depan. Kepercayaan diri berkaitan dengan komitmen diri.

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. Mangkunegara (2011) menggambarkan kinerja sebagai sesuatu yang diartikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja 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.

Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kota Palopo yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2004. Perusahaan ini terletak di Jln. Pong Simpín No.14, Murante, Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini dibentuk khusus sebagai penyelenggara Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) bagi masyarakat Kota Palopo yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Pemkot Palopo. Dengan demikian PAM TM Kota Palopo dibentuk untuk memberikan pelayanan dasar Pemkot Palopo dalam rangka pemenuhan hak dasar warga negara, seperti memberikan pelayanan publik untuk memenuhi hak rakyat atas tersedianya air minum yang berkualitas dengan harga terjangkau.

Dhrama (2013) menyatakan bahwa faktor utama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah

disepakati. Banyak penelitian yang telah diteliti oleh organisasi di Negara maju bahwasanya penelitian terhadap kepribadian diberikan rating secara subjektif untuk mengevaluasi kinerja. *Locus of control* atau pusat kendali menjadi salah satu faktor dalam menentukan kinerja individu selain faktor kepribadian lainnya yang akan dibahas dalam penelitian ini. 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 dikarenakan kontrol kinerja seseorang dapat diukur dari kemampuan individu dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih dalam judul penelitian ini tentang:

“Pengaruh Kepemimpinan dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah PAM TM Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Kota Palopo ?
- b. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM TM Kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang di harapkan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PAM TM Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada PAM TM Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi :

a. Mahasiswa

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dalam pemahaman mengenai kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

b. Perusahaan

Penelitian ini di gunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai sebuah perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai relevansi kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang lingkup dan batasan penelitian

Ruang lingkup penelitian untuk menentukan batasan waktu dan objek penelitian. Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya di buat suatu batasan masalah. ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan dan *locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah PAM TM Kota Palopo

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan pemahaman dan gambaran yang sistematis dan mudah, maka penulis mencantumkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Berisi uraian tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teori

Berisi uraian tentang kepemimpinan, locus of control, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Berisi uraian tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis data, dan uji hipotesis.

Bab IV : Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Berisi uraian tentang gambaran umum penelitian dan analisis hasil penelitian

Bab V : Penutup

Berisi uraian tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian 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. Selanjutnya Armstrong (2006:42) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua bawahannya agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hasibuan (2009:169) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

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 melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di

antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni suatu proses mempengaruhi .

Dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada beberapa gaya kepemimpinan yang paling umum dikenal, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otoriter itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Pemimpin bergaya dan bertipe otoriter selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya, dan ia senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal pada kondisi dan situasi yang sikap dan prinsipnya yang kaku.

2. Gaya kepemimpinan Paternalistik.

merupakan pemimpin yang bersifat kepatutan, namun bukan tipe ideal dan bukan tipe yang didambakan. Seorang pemimpin paternalistik senang menonjolkan keberadaan dirinya sebagai simbol organisasi dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang belum dewasa, ia tidak akan mendorong kemandirian bawahannya karena tidak ingin mereka berbuat kesalahan, terkait dengan itu maka pemimpin paternalistik akan bersifat terlalu melindungi, itikadnya mungkin baik tetapi prakteknya akan negatif karena ia tidak akan mendorong para bawahannya untuk mengambil resiko disebabkan takut akan timbul dampak negatif pada organisasi.

3. GayaKepemimpinan Laissez Faire.

Gaya kepemimpinan ini adalah gaya dan tipe kepemimpinan yang “aneh” dimana seorang pemimpin namun pada praktisnya tidak memimpin, ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang santai karena berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak memiliki masalah yang serius dan kalau pun ada selalu dapat ditemukan penyelesaiannya, juga ia tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada mempertahankan status quo.

4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Gaya dan tipe Kepemimpinan Kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Gaya dan tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada memberikan bimbingan yang efektif kepada para bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya, dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik.

Konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Kepemimpinan dan manajemen pengertiannya disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya.

John Kotter (Robbins, 2006:189) berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan.

Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil lewat pembandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. 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.

2.1.2 Pengertian *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*). Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrem tersebut. Secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of*

control memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya.

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut :

1. *Locus of control* internal.

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Locus of control* eksternal.

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol.
- c. Kurang mencari informasi.
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Locus of control menurut Robbins (2007: 139) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang

terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. *Locus of control* menurut Ghufron & Risnawita (2011: 65) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Konsep tentang Locus of Control pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 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. Spector (1988) menyatakan bahwa berdasarkan teori Locus of Control, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. 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. Julian Rotter (1966) merancang Test Personal tentang Locus of Control untuk menilai diri setiap individu apakah mempunyai Internal atau Eksternal Locus of Control yang lebih kuat. Terry Pettijohn (1975) dalam Gerry Yemen and James G. Clawson (2003) mengembangkan tes berikut berdasarkan gagasan asli Rotter. Pertanyaan ini berupa pernyataan apakah Benar atau Salah dengan tidak ada jawaban benar atau salah. Survei ini akan memberitahu seseorang mengenai dimensi kepribadian Locus of Control.

2.1.3 Pengertian 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. (Wibowo, 2016:7), Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Ilyas (2005:55) Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Robbins (2008), penilaian kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

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). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Bangun (2012:231) dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil

kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketetapan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

Bangun (2012:231-232) menerangkan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Dharma (2005:46) menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan

3. Ketepatan Waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja. Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui kinerja dalam periode tertentu. Melalui adanya suatu pengukuran kinerja, maka kegiatan dan program kerja dapat diukur dan dievaluasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indra Bastian (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Robbins (2001:184) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Menurut Simamora (2000:330) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Karakteristik situasi.
- b. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap

pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- c. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- d. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- e. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- f. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- g. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

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. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

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. Namun, Pengusaha sekarang menyadari bahwa dengan berfokus pada keterlibatan karyawan, mereka bisa menciptakan tenaga kerja yang lebih efisien dan produktif (Markos, 2010).

Mahmun (2010) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara, Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan , (2019)	Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Metode survei deskriptif dan survei penjelasan.	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.
2.	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang, (2012)	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan	Metode Kuantitatif	Penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang Walaupun tidak signifikan, motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.	Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado , (2013)	Kepemimpinan, motivasi,dan lingkungan kerja	Metode analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Melianah, Pengaruh Internal Locus Of Control Kinerja Auditor Internal dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung),(2019)	Internal Locus Of Control dan kinerja auditor	Metode kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini adalah secara umum <i>internal locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dengan nilai probabilitas sebesar $0,02 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel <i>internal locus of control</i> yang diteliti mempengaruhi kinerja auditor internal sebesar 47.2%, sisanya 52.8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya
5.	Yanti Komala Sari, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, (2014)	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja	Metode survey penjelasan	1. Hasil penelitian membuktikan aspek Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel . 2. Hasil Penelitian membuktikan aspek Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Dengan demikian motivasi pegawai yang tinggi tidak serta merta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena selain motivasi yang ada dalam diri karyawan diperlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan.

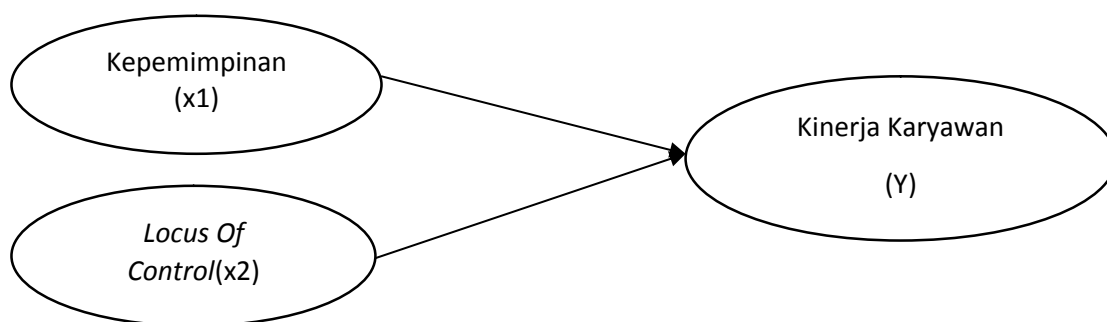
				<p>3. Hasil Penelitian membuktikan aspek Disipli tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung lebih kecil dari uji t-tabel degan demikian disiplin tidak mampu meberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.</p> <p>4. Hasil Penelitian membuktikan secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.</p>
6.	Rena Annida, Tinik Sugiati, Rini Rahmawati, Analisis Interaksi Komitmen Afektif Pada <i>Locus Of Control</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PDAM Banjarmasin Kota Banjarmasin, (2018)	Interaksi Komitmen, <i>Locus Of Control</i> , Dan Lingkungan Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, tidak ada interaksi Komitmen Afektif terhadap pengaruh <i>Locus of Control</i> pada Kinerja Karyawan, dan ada interaksi Komitmen Afektif terhadap pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan
7.	Yusnaena, Salmi Hayati, Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang, (2018)	<i>Locus Of Control</i> Dan Kinerja Karyawan	Metode deskriptif explanatori	Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis <i>Locus Of Control</i> Internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis <i>Locus Of Control</i> Eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” 3. Hasil pengujian hipotesis <i>Locus Of</i>

				<i>Control Internal dan Locus Of Control Eksternal</i> ” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Locus Of Control Eksternal</i> terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.626 atau 62.6%.
8.	Ajeng Putri Kumaladewi, Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control Employee Engagement</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Semarang ,(2016)	<i>Locus Of Control</i> , Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Metode uji asumsi klasik dan regresi berganda	hasil penelitian secara simultan menggunakan uji F, menunjukkan hasil bahwa variabel <i>locus of control</i> , <i>employee engagement</i> , kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan <i>employee engagement</i> memiliki hasil tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki hasil signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	I Nyoman Jaka Alit Wiratama, Dan Desak Ketut Sintaasih, Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung, (2013)	Kepemimpinan, Diklat, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Wa Ode Zusnita Muizi, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (2019)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.	Metode survei deskriptif dan survei penjelasan	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kerja karyawan .

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dikembangkan diatas, maka dapat disajikan kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah kepemimpinan dan *locus of control* dan variabel dependen adalah kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini rumuskan sebagai berikut :

- 2.4.1 Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM TM Kota Palopo.
- 2.4.2 Diduga *Locus Of Control* (LOC) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM TM Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan. 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.

3.2 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. Waktu penelitian mulai bulan juli 2020 dan bulan Agustus 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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.

3.3.2 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%.

Cara perhitungan:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Sehingga :

$$n = 310 / (1 + 310 \times 0,1^2)$$

$$n = 310 / (1 + 310 \times 0,01)$$

$$n = 310 / (1 \times 3,1)$$

$$n = 310 / 4,1$$

$$n = 75,60$$

Jadi, apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 310 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 76 orang dari seluruh total karyawan perumda PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo.

3.4 Jenis dan Sumber Data.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

3.4.1 Data Primer

Merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan Perumda Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.4.2 Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh melalui buku-buku atau laporan-laporan tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Menyebarkan Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapatan responden yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

3.5.2 Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan secara langsung dari responden terkait dengan penelitian.

3.5.3 Mencatat Dokumentasi

Cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumentasi yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Kepemimpinan

adalah proses memberi inspirasi kepada semua bawahannya agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan terhadap Perumda Air Minum(PAM) Tirta Mangkulu Kota Palopo, yang mempunyai indikator yaitu, pengarahan, partisipatif, komunikasi, dan keteladanan(Parlinda Dan Wahyuddin, 2009).

3.6.2 *Locus Of Control*

adalah dia selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan terhadap Perumda Air Minum(PAM) Tirta Mangkulu Kota Palopo, yang mempunyai indikator yaitu, promosi akan diberikan pada pegawai yang berkinerja baik, kebanyakan orang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik jika mereka berusaha dan diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi karyawan yang terkenal dibanyak pekerjaan(Wiriani Et Al,2013).

3.6.3 Kinerja Karyawan

adalah dimana prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas tersebut dapat ditunjukkan secara kongrit dan dapat diukur terhadap karyawan Perumda Air Minum(PAM) Tirta Mangkulu Kota Palopo, yang mempunyai indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama, dan tanggung jawab(Wirawan 2009:166).

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 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.

3.7.2 Uji Reabilitas

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

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis linier berganda dengan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = *Locus of control*

e = *error*

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Suatu perhitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistic berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak).Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistic berada dalam daerah dimana H_0 diterima.Dalam analisis regresi ada 3 (tiga). Jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan yaitu:

3.8.3 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Uji t dapat dilakukan dengan mencari t hitung pada koefisien dari output SPSS 20. H_0 akan diterima apabila nilai thitung < ttable, itu artinya variable

dependen akan tetapi secara nyata. Sedangkan H_a akan diterima apabila $t_{table} < t_{hitung}$, itu artinya variabel *independen* mampu secara individu dan secara nyata mempengaruhi variabel *independen*.

3.8.4 Uji Signifikan Serempak (uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dapat dicari dengan melihat F hitung dari table *annoa*. H_0 akan diterima apabila nilai $F_{table} < F_{hitung}$, itu artinya variabel *independen* tidak dapat dipengaruhi variabel *dependen* bersama-sama. Sedangkan H_a dapat diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{table}$, itu artinya variabel *independen* mampu mempengaruhi secara bersama-sama variabel *dependen*.

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memeriksa seberapa jauh perbedaan suatu variable tidak bergantung pada variable terikat. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh variable independen yang diteliti yaitu kepemimpinan (X1), *locus of control* (X2) dan kinerja karyawan (Y), sebagai variable *dependen*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.4.1 Sejarah PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

PAM Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama “Water leiding afdeling”, di peruntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas belanda di tanah luwu berdasarkan peraturan daerah luwu nomor : 12 tahun 1985 dan surat keputusan menteri pekerjaan umum nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 desember 1991 tentang pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih di kabupaten luwu kepada gubernur Sulawesi selatan maka pada tanggal 9 desember 1991 badan pengelolaan air minum (BPAM) kabupaten luwu dialihstatuskan menjadi perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten luwu dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari Ditjen air bersih kepada gubernur Sulawesi selatan yang di wakili oleh wakil gubernur.

4.4.2 Visi Dan Misi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Adapun visi yang dimiliki oleh PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu:

- a. Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

- b. Rumusan ini juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relative diantara PDAM-PDAM lainnya diindonesia.

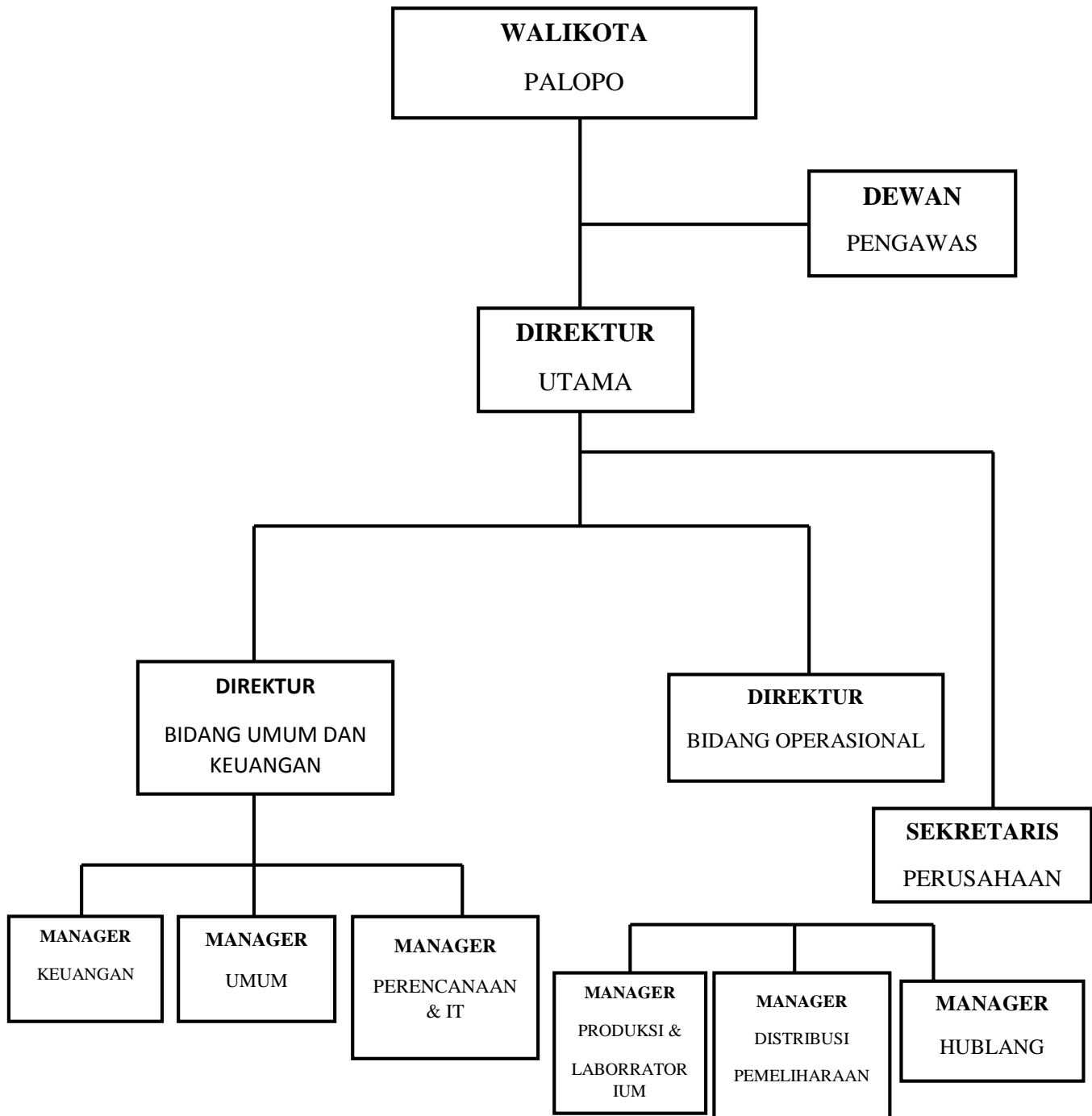
Adapun Misi dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu:

- a. Meningkatkan kemampuan SDM, meningkatkan mutu informasi, perkuatan organisasi.
- b. Meningkatkan system produksi, distribusi, tingkat kehilangan udara, meningkatkan kuantitas dan kualitas.
- c. Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- d. Meningkatkan kesadaran keseimbangan arus kas dan keuntungan.

4.4.3 Struktur Organisasi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Gambar. 4.4.3

Struktur Organisasi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	76	9	25	21.82	2.36
<i>Locus Of Control (LOC)</i>	76	7	25	21.66	2.58
Kinerja Karyawan	76	5	25	21.60	2.57
Valid N (Listwise)	76				

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 76 yang dijadikan sebagai responden, dari variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) 21,82 dan standar deviasinya 2,36. Variabel *Locus of Control* (LOC) (X2) memiliki nilai minimum 7, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) 21,66 dan standar deviasinya 2,58. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai minimum 5, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) 21,60 dan standar deviasinya 2,57.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistic 20. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria :

- 1) Jika sig (2-tailed) < 0,05 = valid
- 2) Jika sig (2-tailed) > 0,05 = tidak valid

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3.1
Hasil uji Validitas variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Kepemimpinan 1	0,750	0,000	Valid
Kepemimpinan 2	0,719	0,000	Valid
Kepemimpinan 3	0,722	0,000	Valid
Kepemimpinan 4	0,605	0,000	Valid
Kepemimpinan 5	0,744	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel di atas maka kriteria yang digunakan valid karena korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau sig < 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig > 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid

Tabel 4.3.1
Hasil uji Validitas variabel *Locus Of Control*(LOC) (X2)

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
<i>Locus Of Control</i> (LOC)1	0,576	0,000	Valid
<i>Locus Of Control</i> (LOC)2	0,736	0,000	Valid
<i>Locus Of Control</i> (LOC)3	0,814	0,000	Valid
<i>Locus Of Control</i> (LOC)4	0,670	0,000	Valid
<i>Locus Of Control</i> (LOC)5	0,793	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel di atas maka kriteria yang digunakan valid karena 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 butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Kinerja Karyawan 1	0,708	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,723	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,744	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,648	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,741	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas maka kriteria yang digunakan valid karena 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 butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Realibilitas Data

Uji reliabelitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha $> 0,60$ Ghasoli (2009) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. maka uji reliabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3.2
Hasil Uji Reliabelitas

Variable	Cronbach's alpha	keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,742	Reliabel
Locus Of Control (X2)	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020

Dari penyediaan tabel di atas, maka seluruh instrument dinyatakan reliabel. Dimna hasil perhitungan uji reabelitas menunjukkan cronbasch's alpha $> 0,6$ sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat di percaya.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Besarnya pengaruhvariabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda:

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.229	1.502	
1 Kepemimpinan	.325	.095	.298
Locus of Control	.613	.086	.616

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,229 + 0,325X_1 + 0,613X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = *Locus of control*

e = *error*

Dari hasil tabel diatas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 1,229, Artinya jika Kepemimpinan $0,325(X_1)$ dan $0,613(X_2)$ nilainya tetap atau sama dengan nol. Maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 1,229.
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,325 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu

satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,325.

- c. Koefisien regresi variabel *Locus Of Control* (LOC) mempunyai nilai sebesar 0,613 menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* (LOC) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,613.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistic berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistic berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Dalam analisis regresi ada 3 (tiga) jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan yaitu :

4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan dan *Locus Of Control* (LOC) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.5.1
Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.724	1.34561

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,724 artinya 72,4% variabel dependen Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel independen Kepemimpinan dan *Locus Of Control* (LOC) dan sisanya

27,6% (100% - 72,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan toeritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel Kepemimpinan dan *Locus Of Control* (LOC) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 4.5.2
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.229	1.502		.818	.416
1 Kepemimpinan	.325	.095	.298	3.435	.001
Locus of Control	.613	.086	.616	7.096	.000

Sumber: Data Diolah 2020

Dari hasil tabel diatas, maka adapun penjelasannya dapat diketahui dengan menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 1 diterima.

b. *Locus of Control* (LOC) (X2)

Locus of Control (LOC) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti *Locus of Control* (LOC) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 2 diterima.

4.5.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Locus Of Control* (LOC) terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 4.5.3
Hasil Pengujian Simultan (uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.176	2	180.088	99.459	.000 ^b
Residual	132.179	73	1.811		
Total	492.355	75			

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan *Locus Of Control* (LOC)(X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika Kepemimpinan dan *Locus Of Control* (LOC) secara bersama-sama meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Locus Of Control berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,001 > 0,5$). Hal ini berarti disiplin kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa Locus Of Control (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,5$). Hal ini berarti budaya kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus senantiasa mempertahankan Kepemimpinannya yang baik karena hal ini menjadi perhatian keunggulan dan tindakan yang positif demi mempertahankan kinerja karyawan yang meningkat dalam suatu perusahaan. Locus Of Control yang baik akan melahirkan kinerja karyawan yang meningkat sehingga ini berdampak baik pula bagi perusahaan dalam meningkatkan

laba atau pendapatnya serta bermanfaat untuk kelanjutan perusahaan dimasa yang akan datang.

2. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus selalu meningkatkan Kinerja karyawan dari hari-hari sebelumnya dan menjalankan aturan perusahaan jika ada karyawan yang kedapatan bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja agar tidak merugikan baik itu pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.
3. Bagi para penulis selanjutnya agar kiranya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang Kepemimpinan dan Locus Of Control, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi tentang disiplin kerja dan budaya kerja itu sendiri untuk melakukan penelitian-penelitian yang kebaruan selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amstrong, Michael. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedomann 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.

JURNAL

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](http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel%206%20Vera.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.