



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap makhluk hidup yang dilahirkan di muka bumi memiliki perbedaan perkembangan yang beragam, mereka dilahirkan dengan fisik, kelamin, kecerdasan, karakteristik kepribadian, kondisi tubuh yang berbeda dan perkembangan itupun berjalan seiring dengan berjalan waktu dan usia, cara hidup mereka juga berbeda lingkungan, komunitas pergaulan, hubungan, tempat belajar, dengan cara yang di lakukan dalam menghabiskan waktu mereka.

Terdapat perbedaan dalam setiap individu dalam berkembang, seseorang perlu penyesuaian diri dalam berkembang dalam rentang waktu yang lama dan memerlukan bimbingan serta perlindungan dalam tahap perkembangannya, karena perkembangan itu bersifat sistematis saling ketergantungan meskipun perkembangan itu berjalan sesuai dengan norma-norma yang ada.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi perkembangan setiap individu yaitu Hereditas (*heredity*) merupakan karakteristik bawaan yang diturunkan dari orang tua biologis dalam kata lain hereditas berarti sifat keturunan yang dipengaruhi oleh faktor genetik yang terdiri dari kromosom ayah dan ibu dari setiap individu, contoh: seorang ayah dalam keluarga mempunyai kebiasaan yang suka humoris, otomatis kemungkinan besar anak akan mewarisi keturunan dari ayah.

Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada

organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat.

Berdasarkan gambaran diatas dapat disimpulkan bahwa individu memiliki peran penting dalam perilaku manusia. Dalam bidang ilmu ekonomi ataupun manajemen atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk terwujudnya kinerja yang baik, dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus terhadap pewujudan kinerja terbaik melainkan di sisi lain manajemen personalia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan. Keyakinan inilah yang menurut Rotter disebut *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003:264) salah satu dosen Universitas Sebelas Maret bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional

dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Ciri pembawaan *internal locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Pembawaan *eksternal locus of control* adalah mereka yang merasa bahwa keberhasilan dan kegagalan atas suatu kejadian merupakan disebabkan oleh faktor luaran atau orang lain. Individu yang memiliki pribadi tersebut tidak menutup kemungkinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Karena baik tidaknya seorang pimpinan dalam menyikapi individu tersebut akan mempengaruhi kinerjanya, ketika pimpinan atau factor luar individu dapat mendukung individu tersebut, maka akan memberikan kinerja yang baik, namun akan berdampak tidak baik apabila hal tersebut dibiarkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67), dan menurut Hasibuan (2007:34) disebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam ilmu manajemen, istilah kinerja ini selalu mendapatkan perluasan pengertian yang dikaitkan terutama dengan pekerjaan dan kualitas atau tingkatan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan (Lilis Sulastris, 2010:167)

Keith Davis merumuskan bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan (Mangkunegara, 2017:13).

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di Jl. Soekarno-Hatta No. 705 Bandung, Telp. (022) 7320913, 7302775, Fax (022) 7331978 menjadi tempat an, dan karyawan/pegawai menjadi sempel penelitian.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provisinis Jawa Barat atau disingkat DISKUK JABAR memiliki visi “menjadi opd handal dalam mewujudkan koperasi dan umkm yang berkualitas dan berdaya saing”.

Tugas pokok dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil adalah melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Koperasi dan Usaha Kecil, dan Menengah meliputi Badan Hukum Koperasi, izin usaha simpan pinjam, pengawasan dan pemeriksaan,

penilaian kesehatan KSP/USP Koperasi, pendidikan dan pelatihan perkoprasian, pemberdayaan dan perlindungan Koperasi, pemberdayaan Usaha Kecil, dan pengembangan Usaha Kecil yang menjadi kewenangan provinsi, serta melaksanakan tugas dekontruksi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Fungsi dari adanya Dinas adalah penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan Provinsi, penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan Provinsi, penyelenggaraan administrasi Dinas, penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas dan penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berikut adalah tabel hasil wawancara sebagai data awal yang dilakukan dengan cara wawancara yang didapatkan pada tanggal 27 Agustus 2017 dari salah satu pimpinan bidang sekaligus karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu bapak H. R. Oce. A. Kosasih, S.Pd., MM., dan salah satu karyawan.

Tabel. 1.1 Penelitian Awal

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana peran karyawan dalam mewujudkan ketercapaian tujuan dinas? (pertanyaan yang diajukan kepada pimpinan bidang dan karyawan)	1. Pimpinan Yaitu dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan 2. Karyawan

		Melaksanakan sinergitas dan peran aktif antara sesama karyawan dan pimpinan dalam menjalankan setiap program-program dinas
2	Usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (pertanyaan yang diajukan kepada pimpinan bidang dan karyawan)	<p>1. Pimpinan Melakukan pengawasan terhadap peran kinerja karyawan</p> <p>2. Karyawan Pertama dengan meningkatkan rasa loyal terhadap lingkungan kerja, kedua memahami tugas dan fungsi karyawan, ketiga mampu bekerja sesuai dengan standar yang diterapkan</p>
3	Bagaimana cara menyikapi karyawan yang memiliki kinerja kurang baik (pertanyaan yang diajukan kepada pimpinan bidang dan karyawan)	<p>1. Pimpinan Karyawan di berikan arahan, peringatan dan bantuan untuk pemecahan masalah yang mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan</p> <p>2. Karyawan Ketika saya melakukan kesalahan atau tidak memberikan kinerja terbaik saya akan mendapat teguran, namun ada peran aktif dari pimpinan untuk memberikan arahan dan evaluasi</p>

4	<p>Bagaiman bentuk apresiasi bagi karyawan yang melakukan prestasi ?</p> <p>(pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)</p>	<p>Biasanya pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian dan apabila prestasi yang diraih itu layak mendapatkan hadiah maka diberikan hadiah</p>
5	<p>Apakah bapak sebagai karyawan sudah melakukan tugasnya sesuai standar yang telah diterapkan Dinas?</p> <p>(pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)</p>	<p>Sejauh ini bisa dikatakan sudah sesuai standar, karena ada peran pimpinan dan bagian SDM Dinas yang senantiasa melakukan pengawasan dan peringatan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan</p>
6	<p>Apakah bapak percaya bahwa keberhasilan itu disebabkan oleh kerja keras dan usaha</p> <p>(pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)</p>	<p>Saya percaya untuk berhasil kita perlu mengeluarkan usaha lebih yaitu kerja keras. Karena tanpa usaha dan kerja keras sering kali kita sulit mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan karena ini tidak berbicara tentang keberuntungan.</p>
7	<p>Bagaimana tindakan karyawan Dinas dalam menyikapi sebuah pekerjaan, apakah karyawan lebih suka menunda atau menyelesaikannya?</p>	<p>Bila pekerjaan itu memang bisa diselesaikan segera sering kali karyawan menyelesaikan langsung tanpa ditunda terkecuali terjadi kendala seperti ijin ataupun perjalanan dinas</p>

	(pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)	
8	Apakah bapak merasa bahwa keberadaan bapak dianggap penting dan berpengaruh bagi dinas? (pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)	Secara struktural tentu itu penting dan dibuthkan
9	Apakah terdapat karyawan yang memiliki peran inisiatif yang tinggi? (pertanyaan yang diajukan kepada karyawan)	Ya disini cukup banyak, karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi terbukti setiap karyawan di sini memiliki perannya masing-masing dan menyampaikan ide dan gagasannya, terbukti banyak trobosan-trobosan baru yang diprogramkan untuk memajukan kinerja dan prestasi dinas.

Dari hasil wawancara tersebut maka didapatlah informasi juga data yang tersedia dan mendukung dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilakukan karena ada beberapa hal yang menarik yaitu di mana kondisi setiap karyawan memiliki etos kerja yang baik secara individu, yaitu dalam segi tanggung jawab, disiplin, keinginan untuk sukses dan lain sebagainya. Jika dikaitkan dengan peran *locus of control* tentu ini berkaitan, karena *locus of control* di dalamnya membahas tentang individu dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Setiap

individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi berkecenderungan memberikan hasil kerja yang baik pula. Maka peneliti berasumsi bahwa bisa jadi ketercapaian kinerja yang baik oleh karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat bisa jadi disebabkan oleh faktor *locus of control*. Setiap karyawan di instansi tersebut suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Selanjutnya terdapat pula permasalahan yang timbul yaitu dengan adanya beberapa karyawan yang memiliki pribadi kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan adanya sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung perintah orang lain, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Beberapa fenomena yang menunjukkan adanya sifat-sifat *eksternal locus of control* ditunjukkan dengan hal-hal sebagai berikut kurang bertanggung jawab atas beban yang seharusnya diselesaikan namun terbengkalai hal itu disebabkan karena kurangnya tanggung jawab karyawan, masalah lain yang timbul adalah mengenai kedisiplinan terdapat karyawan yang masih datang terlambat, lalu acuh pada waktu kerja dalam kata lain keluar sebelum waktu kerja selesai. Pada kasus ini dapat dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* yang rendah.

Namun pada beberapa penelitian sebelumnya terdapat hasil bahwa *eksternal locus of control* mampu memberikan kinerja yang baik, yaitu karena adanya

peranan pimpinan dan orang lain yang sehingga membantu individu dapat menyikapi permasalahan yang dihadapi olehnya.

Penelitian dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat individu yang memiliki pribadi *eksternal locus of control* namun karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang baik, asumsi bila dikaitkan dengan penelitian terdahulu dan hasil wawancara menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat *eksternal locus of control* mampu berkinerja baik apabila ada dorongan dari pimpinan ataupun luaran dirinya.

Locus of control dipilih menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dengan adanya dasar fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Besar kemungkinan bahwa ada faktor lain yang tidak di masukkan oleh peneliti pada penelitian ini yang akan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dari itu peneliti berasumsi sekali lagi bahwa penelitian ini adalah pengujian akan teori dan berasumsi bahwa dimungkinkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa barat di sebabkan salah satu faktornya yaitu oleh *locus of control*. Ini akan menarik bila dilakukan penelitian karena ingin membuktikan bahwa apakah teori yang dikemukakan oleh Rotter mengenai asumsinya bahwa setiap individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik, maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka didapat identifikasi masalah yang melandasi perlunya dilakukannya, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat individu yang menunjukkan sifat suka bekerja keras, inisiatif yang tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, berfikir seefektif mungkin, dan selalu ingin berusaha, masalah-masalah tersebut merupakan elemen-elemen dari variabel *internal locus of control*.
2. Terdapat individu yang menunjukkan sifat yang kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha, kurang mencari informasi, dan mudah dipengaruhi dan tergantung perintah orang lain masalah-masalah tersebut merupakan elemen-elemen dari *eksternal locus of control*.
3. Diasumsikan bahwa individu yang memiliki internal atau eksternal *locus of control* yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berkecenderungan memberikan hasil kerja yang baik dan Individu yang memiliki internal atau eksternal *locus of control* yang rendah memberikan dampak pada kinerja yang buruk bagi perusahaan atau instansi.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka diperoleh perumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh positif *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?

2. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh positif *eksternal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh secara simultan *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat
- b. Untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh *eksternal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh secara simultan *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2007:34) disebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rotter menyatakan bahwa Locus of Control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (dalam Ayudiati, 2010:12).

Menurut Schermerson dalam Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban (2014:vol.5no.1) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal locus of control memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menerima tanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan dan lebih lanjut menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan eksternal locus of control pada umumnya lebih extrovert dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka.

1. Pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.

Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *Internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda Hapsari (2010) yang mendapati bahwa internal *locus of control* secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja.

2. Pengaruh *Eksternal Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Kecenderungan *eksternal locus of control* pada umumnya lebih *ekstrovert* dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka (Robbins dan Judge dalam Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban, 2014:vol.5 no.1).

Bahwa seseorang dengan *eksternal locus of control* lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka. *Eksternal locus of control* juga mampu berkinerja secara baik, apabila karyawan tersebut mendapatkan arahan dari atasan atau supervisor, karena sifatnya yang

berorientasi terhadap lingkungan sekitar. Disebutkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban pada tahun 2014 bahwa *eksternal locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Eksternal Locus Of Control* terhadap Kinerja

Locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Ayudiati, 2010:17).

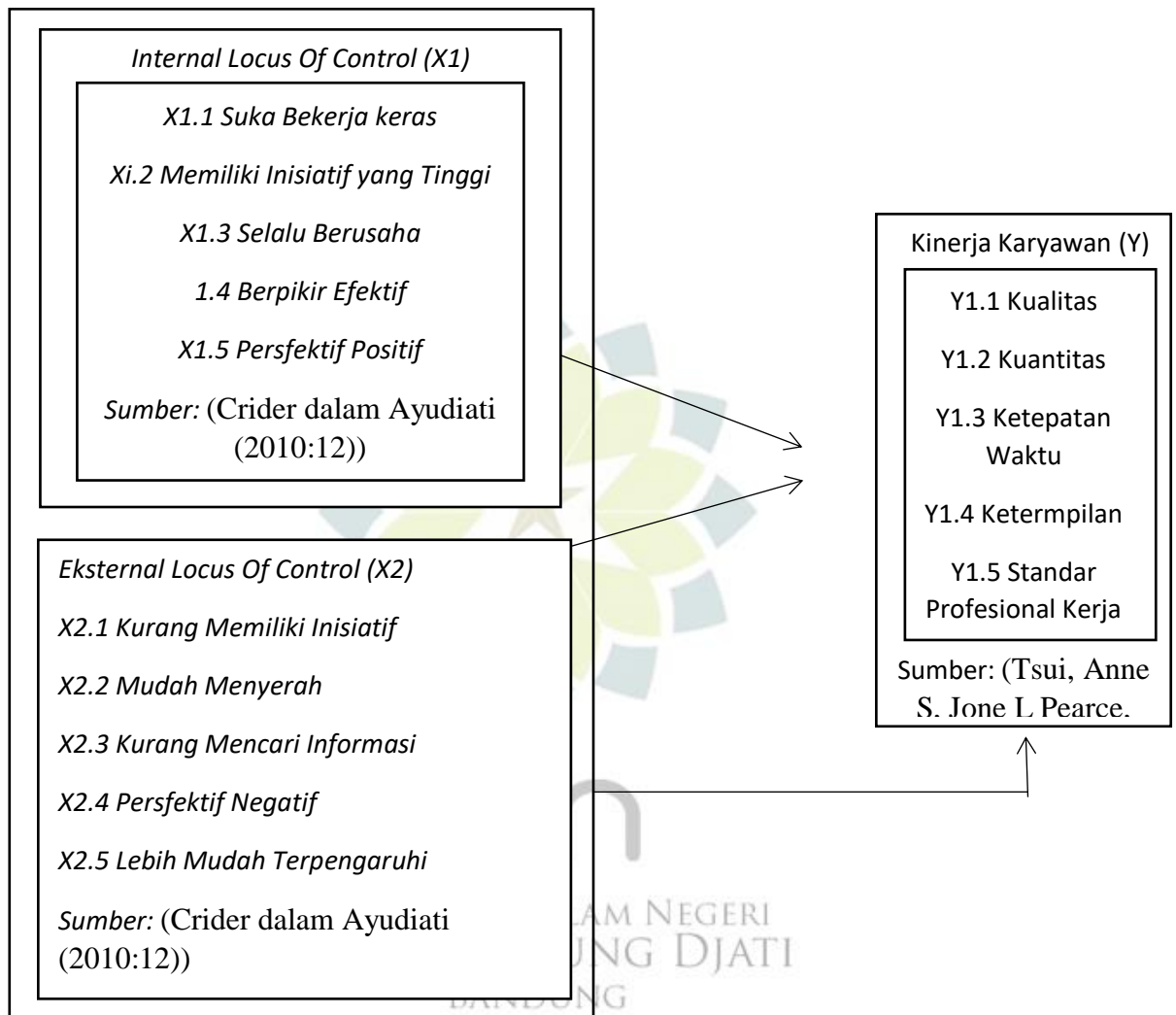
Berdasarkan teori tersebut kita dapat mengetahui bahwa kecenderungan individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menerima tanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan sehingga secara otomatis akan mempengaruhi kinerjanya.

Individu yang memiliki *eksternal locus of control* tinggi dia akan memiliki kinerja yang baik apabila ada faktor-faktor luaran yang mempengaruhinya untuk mencapai kinerja yang baik contoh sikap aktif dari manajer terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan dan positif antara *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* terhadap kinerja.

Maka dari dinamika yang telah disampaikan diatas maka di bentuklah kerangka pemikiran penelitian pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1

Model Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2018

F. Penelitian Terdahulu

Tabel. 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Soraya Eka Ayudiati (2010) Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang) (Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digitan- eprints.undip.ac.id)</p>	<p>Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Disimpulkan bahwa variabel bebas locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat locus of control maka akan semakin kuat kinerja karyawan</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja.</p>	<p>Menggunakan variabel independen yang berbeda, yaitu pada penelitian terdahulu tidak di bagi dimensi jadi yang diteliti hanya pengaruh langsung <i>locus of control</i> terhadap kinerja yang dimoderasi oleh etika kerja islam. Sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan moderasi dan variable independen</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
			sehingga H1 dapat diterima.		adalah <i>internal locus of control</i> dan <i>eksternal locus of control</i>
2.	Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban (2014) Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X) (Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digital- journal.umy.ac.id)	Instrumen yang digunakan yaitu skala likert yang didisain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala. Sedangkan uji statistik yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda	Adanya hubungan antara variabel <i>internal locus of control</i> (X1) dan <i>external locus of control</i> (X2) terhadap kinerja karyawan. bahwa hubungan antara variabel internal locus of control (X1) dan external locus of control (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah bersifat positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat locus of control karyawan PT X, maka semakin tinggi	Meneliti variable yang sama yaitu pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja.	Penelitian dilakukan pada Objek dan sampel yang berbeda. Pada penelitian tersebut sampel penelitian adalah karyawan pada sebuah PT

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
			pula kinerja yang mereka hasilkan.		
3.	Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digitan- publikasiilmiah.ums.a c.id)	Metode pengumpulan sampel digunakan metode purposive sampling. Sedangkan uji statistik yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif pada kinerja individu.	Meneliti dengan variabel yang sama yaitu <i>internal locus of control</i> dan <i>eksternal locus of control</i> terhadap kinerja.	Penelitian dilakukan pada objek dan sampel yang berbeda.

1. Soraya Eka Ayudiati (2010)

an yang dilakukan Soraya Eka Ayudiati (2010) dengan judul “Analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja islam”. Hasil penelitian menunjukkan *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. *Locus of control* dengan etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan Etika kerja islam semakin kuat hubungannya dengan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

2. Francisca Hermawan & Dicky Franciscus Kaban (2014)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* 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.

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 H_0 dan menerima H_{a1} 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.

3. Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013)

an yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan metode purposive sampling.

Secara umum dari hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Ayudiaty (2010) yang melakukan pengujian menggunakan variabel moderating, Francisca & Dicky (2014), dan Wuryaningsih & Rini (2013) melakukan penelitian pengaruh langsung, dapat di simpulkan bahwa *locus of control* akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski terdapat kesamaan dalam model ataupun variabel yang digunakan, namun kali ini melakukan penelitian di objek yang berbeda yang mana objek penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, dan perbedaan selanjutnya pada model penelitian yaitu, melakukan pengujian terhadap dua dimensi *Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a : *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : *Eksternal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : *Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan