

# **SKRIPSI**

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

**NURUL FARADILA RAHMADANI**

**E011 18 1319**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## ABSTRAK

**Nurul Faradila Rahmadani (E011181319). Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar : xiv + 130 halaman + 28 Tabel + 3 Gambar + 32 Daftar Pustaka, Dibimbing oleh Dr. Badu Ahmad, M.Si dan Adnan Nasution, S.Sos, M.Si.**

Memahami bahwa kinerja yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini mendeskripsikan pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Fokus penelitian ini berdasarkan indikator-indikator teori *Locus of control* baik internal maupun eksternal. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu sebanyak 98 pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 79 responden. Pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yaitu 0.771 yang artinya variable memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh, dan nilai dari uji koefisien determinasi sebesar 0,594 yang artinya 59,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *Locus of control* Internal dan *Locus of control* Eksternal. Sedangkan sisanya 40,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Kata kunci :** *Locus of Control*, Kinerja pegawai



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## ABSTRACT

**Nurul Faradila Rahmadani (E011181319). The Effect of Locus of Control on Employee Performance at the Transportation Service Office, Makassar City : xv + 130 Pages + 28 Tables + 3 images + 32 Bibliography, Supervised by Dr. Badu Ahmad, M.Si and Adnan Nasution, S.Sos, M.Si.**

Understand that performance is a comparison of work results with predetermined work standards. This study describes the influence of Locus of Control on Employee Performance at the Transportation Service Office, Makassar City using quantitative research methods. The focus of this research is based on indicators of Locus of control theory, both internal and external. The population in this study were all State Civil Apparatus Employees (ASN) who worked at the Transportation Service Office, Makassar City as many as 98 employees. The sample in this study amounted to 79 respondents. Data collection is using a questionnaire and the data used in this study is primary data and secondary data. Data analysis used multiple linear regression analysis to determine the effect of locus of control on employee performance.

The results showed that the internal locus of control and external locus of control had an effect on employee performance as seen from the results of the correlation coefficient test, namely 0.771, which means the variable has a strong and influential relationship, and the value of the coefficient of determination test is 0.594, which means 59.4% of the performance variable. employees can be explained by the independent variables, namely the Internal Locus of control and External Locus of control. While the remaining 40.6% is determined by other unknown factors and is not included in this regression model.

**Kata kunci :** *Locus of Control, employee performance.*



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Faradila Rahmadani

NIM : E011 18 1319

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 8 Juni 2022

Yang Menyatakan



Nurul Faradila Rahmadani



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

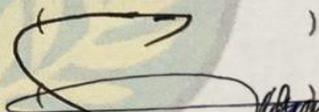
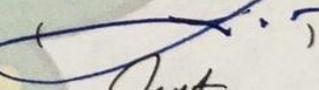
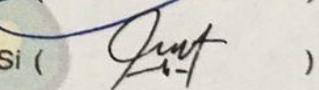
## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Faradila Rahmadani  
NIM : E011 18 1319  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja  
Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota  
Makassar"

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 8 Juni 2022

Tim Penguji Skripsi :

Ketua : Dr. Badu Ahmad, M.Si (  )  
Sekertaris : Adnan Nasution, S.Sos, M.Si (  )  
Anggota : 1. Dr. Muhammad Yunus, MA (  )  
2. Irma Aryanti Arif, S.Sos, M.Si (  )



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

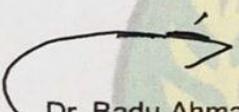
Nama : Nurul Faradila Rahmadani  
NIM : E011 18 1319  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja  
Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota  
Makassar"

telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan telah  
sesuai dengan saran tim penguji, Departemen Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 8 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Badu Ahmad, M.Si  
NIP. 19621231 198903 1 028

  
Adnan Nasution, S.Sos, M.Si  
NIP. 19740707 200501 1 001

Mengetahui  
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

  
Dr. Nurdin Nara, M.Si  
NIP. 19630903 198903 1 002



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

***Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat dan limpahan rahmat, serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar**”. Tak lupa pula shalawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Besar kita Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di seluruh dunia.

Berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak yang terlibat maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai macam rintangan namun tetap dihadapi dengan senang hati. Kepada keluarga tercinta, terutama Ayah dan Ibunda tersayang, **Akhmad Nur, S.Pd** dan **Murniati, S.E**, selaku kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menjalani dan mensyukuri kehidupan. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang telah Ayah dan Ibu berikan untuk saya. Terkhusus untuk Ayahku, terima kasih banyak untuk segala pengorbanan yang telah Ayah berikan untuk anak pertamamu ini. Mohon maaf belum bisa berikan yang terbaik dan membanggakan Ayah. Terima kasih untuk adik-adik saya tercinta **Ummy Amalia dan Nadhifa Aqilah** yang selalu memberi warna-warna yang berbeda tiap harinya. Terima kasih untuk Almarhum nenek saya **Siti Aisyah** yang tidak sempat melihat saya sampai pada tahap ini namun telah memberikan sangat banyak kebahagiaan semasa hidupnya. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar —

besarnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staff.
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Dr. Badu Ahmad, M.Si** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I dan **Adnan Nasution, S.Sos, M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.
6. **Dr. Muhammad Yunus, MA** dan **Irma Aryanti Arif, S.Sos, M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, serta masukannya untuk penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. **Para dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.** Terima kasih atas bimbingan, didikan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan, semoga dapat bernilai ibadah untuk Bapak dan Ibu Dosen.
8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia**) dan staff di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih telah ada dan terlibat dalam kehidupan penulis semasa perkuliahan.

9. Terima kasih kepada **Seluruh Jajaran Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar** terkhusus untuk **Bapak Ir. Ahmad Rusydi** sebagai Kepala Sub.Bagian Kepegawaian atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah memberikan wadah untuk menambah pengalaman bagi penulis dalam berorganisasi dan terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Terima kasih kepada teman seangkatan dan seperjuangan **LENERA 18** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga apa yang kita semua harapkan dapat tercapai.
12. Terima kasih kepada **Para-paraku (Anggit Aulia, Ratu Triana, Mega Suci, Nur Baladiyah, Indah Marsita, Sakhratun Nisa, Ainun Anugrah, Irma Damayanti, Ardika Sari, dan Novianty)** atas semangat, dukungan, serta motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini, makasih juga karena selalu ada semasa perkuliahan ini baik suka maupun duka yang telah dilewati.
13. Terima kasih kepada teman-teman SMK saya yang masih ada sampai sekarang (**Nur Annisa, Nurul Hasanah, Mutmainnah, Yulia Sanjaya, Nurul Azisah dll**) atas dukungan dan penyemangatnya dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Terima kasih kepada **Girls (Afriyanda, Rezky Arwansyah, Khofifah Natsir, Syajidah)** karena sudah menjadi teman yang baik selama ini.
15. Terima kasih kepada **Makan Lagi Squad (Ade, Asmara, Reynal, Hilal,**

**Mulky, Rikky, Wira, Rusli, Fajar, Devan, Alfian, Opi, Zagi, dll)** Karena selalu ada dikala penulis sedang berkeluh kesah dan pusing mengerjakan skripsi.

16. Terima kasih kepada teman-teman **KKN PINRANG 03 terkhusus (Firman, Rizal, Arman, Muzdalifah, Lisa, Ruslan, Yasril, dll)** karena telah memberikan kebahagiaan selama KKN berlangsung.
17. Terima kasih kepada teman-teman **GenBI Wilayah Sulawesi Selatan dan GenBI Komisariat Unhas** karena telah kebersamai menjalankan produktifitas penulis dalam program kerja 1 periode.
18. Terima kasih kepada sepupuku **Sarkia Sofiyana dan Indra Brugman** karena sudah memberikan semangat selama pengerjaan skripsi.
19. Terima kasih kepada **Nur Fadli** karena senantiasa memberikan pengingat dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
20. Terakhir, terima kasih yang tak hingga kepada diriku sendiri karena telah berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Harapan penulis hanyalah semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi para pembacanya dengan tujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, hanya kepada Allah SWT kita memohon berkah dan hidayah-Nya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin

***Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 8 Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	5
I.3 Tujuan Penelitian .....	5
I.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
II.1 Konsep Locus Of Control.....	7
II.2 Konsep Kinerja Pegawai.....	15
II.3 Hubungan antara Locus Of Control dan Kinerja Pegawai.....	23
II.4 Penelitian Terdahulu .....	24
II.5 Kerangka Konseptual.....	26
II.6 Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
III.1 Pendekatan Penelitian .....	31
III.2 Lokasi Penelitian.....	31
III.3 Populasi dan Sampel .....	31
III.4 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data .....	32
III.5 Teknik Pengolahan dan Pengujian Data .....	33
III.6 Defenisi operasional variabel penelitian.....	38

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
IV.2 Profil Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar .....	42
IV.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar.....	44
IV.4 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.....	45

## **BAB V HASIL PENELITIAN**

V.1 Karakteristik Responden .....	47
V.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
V.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
V.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
V.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	49
V.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Locus of Control Internal .....	49
V.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Locus of Control Eksternal.....	52
V.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	54
V.3 Hasil Pengujian Data.....	58
V.3.1 Hasil Uji Validitas .....	58
V.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
V.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
V.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	60
V.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
V.5 Hasil Analisis Data.....	62
V.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
V.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	69
V.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
V.5.4 Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	71
V.5.5 Hasil Uji Parsial (Uji-t) .....	72
V.6 Pembahasan .....	75

## **BAB VI PENUTUP**

VI.1 Kesimpulan .....	91
VI.2 Saran .....	91

## **DAFTAR PUSTAKA..... 93**

## **LAMPIRAN..... 96**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar.....	44
Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Orientasi Locus of Control.....	13
Tabel II.2 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel III.1 Skala Likert .....	34
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel V.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel V.4 Nilai Persepsi, Interval , Interval Konversi , Mutu dan Kinerja .....	50
Tabel V.5 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kemampuan .....	50
Tabel V.6 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Minat .....	51
Tabel V.7 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Usaha.....	52
Tabel V.8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Nasib .....	53
Tabel V.9 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Keberuntungan .....	54
Tabel V.10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Sosial Ekonomi.....	55
Tabel V.11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas Kerja .....	56
Tabel V.12 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu .....	57
Tabel V.13 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Inisiatif .....	58
Tabel V.14 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kemampuan .....	59
Tabel V.15 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Komunikasi.....	60
Tabel V.16 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel V.17 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel V.18 Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel V.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel V.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) .....	66
Tabel V.21 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	67
Tabel V.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
Tabel V.23 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	68
Tabel V.24 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	68

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

*Locus of control* pada penelitian ini mengacu pada keadaan orang ketika menghubungkan keberhasilan dan kegagalan mereka. Ketika seseorang menyadari bahwa *locus of control* ada di dalam diri orang tersebut, mereka akan membuat langkah atau pencapaian besar dalam hidup karena mereka merasa bahwa potensi ini sebenarnya dapat digunakan untuk membuat mereka lebih produktif.

*Locus of control* mencerminkan bagaimana kita telah belajar untuk memahami apa yang terjadi pada kita. Semakin kita belajar untuk mengharapkan hubungan antara hasil tindakan kita, semakin internal kita; di sisi lain, semakin sedikit kita mengharapkannya, semakin eksternal kita. Jika kita internal, kita akan cenderung menganggap diri kita mampu mempengaruhi jalan hidup kita sendiri; sedangkan jika kita eksternal, kita akan cenderung melihat diri kita sebagai manusia yang dikendalikan oleh kekuatan di luar kendali kita (Nowicki, 2016).

*Locus of control* dikatakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan aspek kepribadian yang dapat mengacu pada perilaku individu yang dapat memutuskan seseorang untuk berpikir dan juga bertindak. Variabel *Locus of control* kerap dikaitkan dengan kepuasan kerja, etos kerja, serta kinerja. Dikatakan bahwa *locus of control* penting karena kontrol atas tindakan seseorang dapat diukur dari kemampuannya untuk

mengontrol suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. (Robbins dkk , 2017).

Kinerja pegawai menjadi aspek yang perlu diperhatikan didalam suatu organisasi karena berbagai hal yang mempengaruhi kerja pegawai. Kinerja dikatakan sebagai suatu keadaan yang harus disahkan oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian hasil instansi dan visi organisasi atau perusahaan, serta untuk mengetahui akibat positif dan negatif dari kebijakan operasional. Pekerjaan yang memberikan tingkat variasi, signifikansi, juga umpan balik yang rendah tampaknya akan menciptakan stres serta menurunkan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan perilaku organisasi. Muchlas menyatakan perilaku organisasi mempelajari apa yang dilakukan orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku atau tindakan tersebut dapat memengaruhi tampilan dan nuansa organisasi. (Ngusmanto, 2017). Kinerja aparatur terutama akan dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi dari dalam diri individu yang disebut faktor individu, dan kondisi dari luar individu yang disebut faktor situasional. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis, yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. *Locus of control* merupakan satu dari banyak aspek yang ada pada atribut kepribadian yang berpengaruh pada perilaku pegawai pada suatu organisasi (Primanda, 2017).

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Penilaian kinerja

bertujuan untuk memastikan objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan atas dasar perencanaan kerja pada tingkat individu dan pada tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan tujuan, prestasi, hasil, keunggulan, dan perilaku PNS. Oleh karena itu, pemerintah sebagai organisasi yang memiliki pejabat harus mampu mengembangkan dan memanfaatkannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitasnya.

Bagi mereka yang memiliki *locus of control* eksternal, peningkatan kontrol pekerjaan dapat meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres dan kelelahan. Kita tahu bahwa individu dengan sedikit pengalaman atau *locus of control* eksternal cenderung lebih rentan terhadap stres. Namun, manajemen tidak boleh membatasi perekrutan hanya untuk individu berpengalaman dengan lokus internal saja, tetapi individu tersebut dapat beradaptasi lebih baik dengan pekerjaan stres tinggi dan melakukan pekerjaan tersebut lebih efektif (Robbins dkk, 2017).

Kantor Dinas Perhubungan atau disingkat Dishub Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan atas Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar, selanjutnya disesuaikan dengan PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 mengenai Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Salah satu tugas pokok dan fungsi yang ada didalamnya

ialah Pelaksanaan Teknis Administrasi Umum dan Kepegawaian yang terletak pada poin Ke-lima Tupoksi pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kinerja sebagai produktivitas tenaga kerja, dimana hasil kerja nyata dibandingkan dengan standar tenaga kerja yang telah ditetapkan. Karena organisasi adalah institusi yang digerakkan oleh manusia, menyesuaikan perilaku karyawan dengan standar kerja juga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. *Locus of control* disini menjadi salah satu penentu kinerja individu, disamping variabel kemampuan personal lainnya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada saat pra penelitian, permasalahan dilapangan khususnya pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang kaitannya dengan *locus of control* ada yang mengarah ke positif dan negatif. Hasil wawancara dari salah satu kepala sub bagian di Kantor Dinas Perhubungan yang menyatakan bahwa “Sering kali terdapat pegawai sedang memerankan pekerjaan orang lain dalam hal ini karena keinginan sendiri sehingga kinerjanya lebih terlihat karena memiliki inisiatif yang baik, namun adapula yang terlihat kurang produktif dalam menjalankan pekerjaannya, lebih tepatnya ia kurang memiliki inisiatif yang lebih atau bekerja hanya bekerja saja”.

Namun dalam hal kesediaan serta ketepatan waktu, telah tertulis dalam artikel BugisPos.com bahwa “Pj Walikota Makassar lantas menyatakan mengapresiasi kedisiplinan yang tertanam di Dishub Kota Makassar, karena kinerja organisasi dilihat dari dedikasi pegawainya. Dimana hal tersebut bisa dilihat ketika jelang jam kerja berakhirpun pegawainya masih lengkap, baik itu yang bekerja dilapangan maupun

pada bagian sekretariat”. Karena itu, Pj Walikota Makassar juga mengungkapkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Makassar sebaiknya menjadi contoh bagi Organisasi Perangkat Daerah lainnya di kota ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* Internal terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
2. Seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* Eksternal terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* Internal terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
2. Untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* Eksternal terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, penulis berharap manfaat tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk pribadi penulis dan secara umum sebagai impact untuk masyarakat penerima layanan.

- **Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan pengetahuan empiris mengenai *locus of control* terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

- **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi kepada pihak yang terkait khususnya kepada Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### ***II.1 Konsep Locus of Control***

##### ***II.1.1 Pengertian Locus of Control***

Rotter mendefinisikan, seseorang dengan *locus of control* internal percaya pada kemampuan, pengalaman, dan keterampilannya sendiri yang akan memberinya penghargaan dan pencapaian pada akhirnya. Sedangkan, individu dengan kontrol eksternal percaya pada keberuntungan dan kekuatan orang, karena itu penghargaan dan pencapaian tertinggi ditunjukkan kepada mereka. Banyak penelitian yang telah dilakukan dalam berbagai aspek dan dalam konteks *locus of control* misalnya *Locus of control* dalam perspektif kebahagiaan kerja, stres kerja, tuntutan pekerjaan dan kinerja pekerjaan (Khushk, 2019).

Schemerhorn berpendapat bahwa lokus kendali atau kendali diri merupakan skala yang mengukur seberapa yakin seseorang bahwa apa yang terjadi berada di bawah kendalinya. Namun, Myers menyatakan bahwa *locus of control* adalah persepsi seseorang tentang bagaimana mereka mengendalikan nasibnya sendiri. Robbins dan Judge juga mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat kepercayaan seseorang bahwa mereka dapat mengendalikan nasibnya sendiri. *Locus of control*, yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki individu dalam peristiwa-peristiwa yang terjadi baik dari diri sendiri maupun dari luar. (Akmalia, 2020).

Menurut Hanuravan, *Locus of Control* adalah kecenderungan orang untuk mencari penyebab suatu peristiwa ke arah tertentu. Menurut Ghufron &

Risnawita, *Locus of control* adalah gambaran keyakinan seseorang tentang sumber dari suatu perilaku yang menentukan. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku manusia. *Locus of control* dapat menentukan sejauh mana seseorang percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. (Rofifah, 2020).

Mantis dan Roselier menyatakan bahwa *Locus of control internal* adalah pandangan bahwa hasil baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan menurut kemampuan sendiri atau faktor internal. Sedangkan *Locus of control Eksternal* adalah pandangan bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor-faktor di luar Anda atau di luar kendali Anda seperti keberuntungan, kesempatan, kesempatan, nasib dan sebagainya. (Wuryaningsih & Kuswati, 2018). Menurut Dufty dan Atwarer bahwa *Locus of control* merupakan sumber kepercayaan masyarakat bahwa mereka sedang mengendalikan suatu peristiwa yang terjadi baik dari diri sendiri maupun dari luar. (Syarif & Amaniyah, 2019).

Menurut Spector, *Locus of control* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa ia mampu mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan (internal) atau bahwa kendali atas peristiwa-peristiwa itu berada di luar dirinya (eksternal). Raven mengemukakan bahwa *locus of control* adalah kontrol perilaku individu atas faktor-faktor dari dalam (*locus of control internal*) atau dari luar (*locus of control eksternal*). Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang tentang hubungan antara usaha dan hasil yang diperoleh, berkat itu ia dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. (Sujadi, 2018).

*Locus of control* internal lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu positif atau negatif berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih bisa untuk dikendalikan sendiri. Sementara *locus of control* external merupakan kebalikannya, dimana setiap kejadian yang menimpa itu berdasarkan takdir yang diterima masing-masing individu dan hanya perlu dihadapi karena tidak jika dikendalikan sendiri. *Locus of control* adalah suatu konsep yang menunjukkan keyakinan seseorang tentang peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Ini termasuk keyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam melakukan berbagai aktivitas dalam hidupnya adalah karena kendalinya atau dari luar kendalinya (Akmalia, 2020).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wahyuni & Rosmida (2017), bahwa orang dengan *locus of control internal* mungkin lebih termotivasi karena mereka menyukai hal-hal yang kompetitif, suka bekerja keras, merasa seperti waktu mengejar mereka, dan juga selalu ingin berusaha menjadi lebih baik dari keadaan mereka sebelumnya sehingga mengarah pada hasil yang lebih baik. *Locus of control* berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana dengan adanya kepuasan kerja yang diterima pekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Orang dengan *locus of control eksternal* kurang terlibat dalam pekerjaan. Mereka lebih terisolasi di lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka lebih rendah karena individu dengan *locus of control eksternal* merasa bahwa mereka memiliki sedikit kontrol atas hasil organisasi yang penting bagi mereka, sementara individu dengan *locus of control internal* memiliki kontrol atas situasi yang mengikat hasil organisasi dengan tindakan mereka sendiri.

## **II.1.2 Aspek-Aspek *Locus of Control***

Phares dikutip dalam Asiyah & Syukur (2020) tentang Aspek-aspek *Locus of Control* yang indikatornya adalah sebagai berikut:

### 1. Internal

Seseorang dengan *internal locus of control* selalu mengasosiasikan peristiwa yang terjadi pada dirinya dengan faktor internal, karena mereka percaya bahwa akibat dari perilakunya disebabkan oleh faktor internal. Faktor internal meliputi:

#### a. Kemampuan

Seseorang percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.

#### b. Minat

Seseorang lebih tertarik untuk mengendalikan perilaku, peristiwa, dan tindakannya.

#### c. Usaha

Seseorang dengan *locus of control* internal akan optimis, pantang menyerah, dan berusaha sebaik mungkin untuk mengendalikan perilakunya.

### 2. Eksternal

Seseorang dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan oleh faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi :

#### a. Nasib

Seseorang akan percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami sudah ditentukan sebelumnya, dan mereka tidak dapat

mengubah peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya pada firasat baik dan buruk.

b. Keberuntungan

Orang dengan tipe eksternal sangat percaya pada keberuntungan, percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

c. Sosial Ekonomi

Orang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kekayaan dan materialistis.

Konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter dalam (Asiyah & Syukur, 2020) memiliki 4 konsep dasar, yaitu :

1. Potensi perilaku (Behavior Potential)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Hal tersebut didefinisikan dengan mengacu pada penguat atau serangkaian penguat yang mungkin mengikuti perilaku.

2. Pengharapan (Expectancy)

Pengharapan adalah keyakinan seseorang bahwa ia akan berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu, dan penguatan diprediksi akan mengikuti. Keyakinan ini didasarkan pada Probabilitas atau kemungkinan amplifikasi yang akan terjadi.

3. Nilai penguatan (Reinforcement Value)

Setiap orang menemukan nilai penguatan yang berbeda dalam aktivitas yang berbeda. Seleksi penguatan berasal dari penguatan yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan apa yang terjadi sekarang. Berdasarkan hubungan ini, harapan untuk masa depan

berkembang. Inilah sebabnya mengapa ada hubungan antara konsep harapan dan nilai penguatan.

#### 4. Situasi Psikologis (Psychological Situation)

Merupakan hal yang penting untuk mendefinisikan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus-menerus seseorang hanya akan bereaksi terhadap lingkungan internal dan eksternal, tetapi juga terhadap kedua lingkungan tersebut, kombinasi ini disebut situasi psikologis, ketika situasi tersebut dipertimbangkan secara psikologis, karena seseorang bereaksi terhadap lingkungan berdasarkan pola persepsi terhadap lingkungan (rangsangan eksternal).

*Locus of control* dibagi menjadi dua aspek yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Orang dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka mengendalikan hidup mereka. Orang-orang bertindak atas dasar keputusan, kemampuan, dan upaya pribadi mereka. Di sisi lain, orang dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa faktor eksternal lain mempengaruhi kehidupan mereka. Orang percaya bahwa tindakan mereka dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain, atau kekuatan lain di luar diri mereka. Cukup jelas bahwa jika seseorang percaya bahwa dia bertanggung jawab atas berbagai peristiwa dalam hidupnya, maka dia memiliki *locus of control internal*, dan jika seseorang percaya bahwa keberuntungan, nasib, dan kekuatan eksternal lainnya memengaruhi berbagai peristiwa dalam hidupnya, maka dia memiliki *locus of control eksternal*. (Akmalia, 2020).

#### **II.1.3 Orientasi Locus of Control**

Menurut Philip Zimbardo yang merupakan Seorang psikolog terkenal berpendapat bahwa orientasi *locus of control* adalah keyakinan bahwa hasil dari

perilaku kita tergantung pada apa yang kita lakukan (orientasi intrinsik) atau pada peristiwa di luar kendali pribadi kita (orientasi ekstrinsik). (Syarif & Amaniyah, 2019).

**Tabel II.1**  
**Orientasi *Locus of Control***

<i>Locus of Control</i> Internal	<i>Locus of Control</i> Eksternal
Seseorang percaya bahwa perilakunya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, atau keadaan eksternal lainnya.	Seseorang percaya bahwa perilakunya dikendalikan oleh keputusan pribadinya (personal decision) dan usahanya (efforts).

Rotter dalam Sujadi (2018) berpendapat bahwa *locus of control* internal menunjukkan bahwa orang menganggap diri mereka bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi. Pandangan Rotter dikembangkan oleh Levenson, yang mengelompokkan orientasi *locus of control* sebagai berikut :

1. Orientasi *locus of control* internal : *Internality* (I)
2. Orientasi *locus of control* eksternal : *Powerful others* (P) dan *Chance* (C).

Menurut Levenson, individu yang berorientasi pada *locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang mereka alami dalam hidup mereka sangat ditentukan oleh kemampuan dan upaya mereka sendiri. Individu yang berorientasi pada *locus of control eksternal* dikelompokkan ke dalam dua kategori : *powerful others* dan *chance*. Orang yang berorientasi pada *powerful others* percaya bahwa hidup ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa di sekitar mereka, sedangkan orang yang berorientasi pada *chance* percaya bahwa hidup dan peristiwa yang dialami sangat ditentukan oleh nasib, takdir, keberuntungan, dan kesempatan. (Robinson dkk, 1991).

Menurut Crider (1983) dalam bukunya "Psychology" bahwa *Locus of control* dapat dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *locus of control* internal yang berhubungan dengan keyakinan akan keberhasilan terhadap diri sendiri. Ada beberapa indikator *locus of control* internal yaitu;

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang cukup tinggi
- c) Selalu berusaha mencari solusi
- d) Selalu berusaha untuk berfikir seefisien mungkin
- e) Selalu mempunyai anggapan bahwa jika ingin berhasil, harus ada usaha.

Adapun indikator *Locus of control* eksternal yaitu;

- a) Kurangnya inisiatif.
- b) Mudah menyerah, tidak suka mencoba, karena percaya bahwa faktor eksternal yang mengendalikan
- c) Kurang pencarian informasi.
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan sangat bergantung pada arahan orang lain.

#### **II.1.4 Indikator Locus of Control**

Menurut Rifa'i dan Anni dalam (Rofifah, 2020) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah :

- 1) Indikator *Locus Of Control* Internal

- a) Keyakinan bahwa peristiwa yang dialaminya merupakan hasil dari perilaku dan tindakanya sendiri.
- b) Memiliki kontrol yang baik atas perilakunya sendiri.
- c) Mampu mempengaruhi orang lain.
- d) Percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa berhasil.
- e) Aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

2) Indikator *Locus Of Contro* Eksternal

- a) Keyakinan seseorang bahwa kekuatan orang lain, nasib, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya.
- b) Kurang mengontrol perilakunya.
- c) Dipengaruhi oleh orang lain.
- d) Sering tidak percaya bahwa usahanya yang dapat berhasil.
- e) Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

## **II.2 Konsep Kinerja Pegawai**

### **II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora, Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi dalam periode

tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Rofifah, 2020).

Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan konstruk multi-dimensi, karena masing-masing pihak yang berkontribusi terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja menurut pemahaman dan kepentingannya masing-masing. Demikian pula, kinerja sering dipandang sebagai konstruksi multi-dimensi yang berlaku tidak hanya untuk seluruh organisasi, tetapi juga untuk bagian-bagiannya, termasuk departemen, proses, dan individu. Itu sebabnya tidak mengherankan bahwa kinerja didefinisikan secara berbeda. (Handayani, 2020).

Menurut Robbins, Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu. Lebih lanjut Sinambela, dalam bukunya *Performance Measurement Theory and Consequences*, mengemukakan bahwa “Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja seorang pegawai sangatlah penting, karena pada kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur serta dijadikan sebagai tolak ukur.” (Wuryaningsih & Kuswati, 2018) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan komitmen pekerja, kemampuan dan penerimaan

penjelasan atas pendelegasian tugas dan peran, serta tingkat motivasi pekerja. (Jufrizen et al., 2020).

Kinerja pegawai dapat berupa penampilan individu atau kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting tentang kinerja karyawan adalah tujuan, ukuran, dan evaluasi. (Darmadi, 2018). Kinerja (efisiensi) seorang pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tugasnya, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan atas dasar hukum, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Susanto, 2017).

Ardosagomes mengemukakan definisi Kinerja Pegawai, sebagai "ungkapan seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sering dikaitkan dengan kinerja." Selain itu, pengertian kinerja menurut Mangkunegara: "Kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya". (Abadiyah & Purwanto, 2016).

Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Pola pikir ini menunjukkan bahwa kinerja sangat erat kaitannya dengan wewenang dan akuntabilitas, serta moralitas dan etika individu dan kelompok anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan Fahmi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Italiani, 2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai sebagai output dari apa yang telah dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas. Kinerja

atau produktivitas, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Pada hakekatnya kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. (Paramitadewi, 2017).

Lebas dan Euske dalam (Muryani, et al, 2020) berpandangan bahwa secara harfiah kinerja adalah kata benda yang memiliki arti yang sama dengan hasil atau prestasi, kinerja dalam literatur manajemen dan organisasi memiliki arti yang lebih luas dan lebih beragam, dan bukan sekedar hasil atau prestasi. Seperti pengertian dan makna kinerja seperti di bawah ini:

1. Kinerja adalah sesuatu yang dapat diukur, baik dengan angka maupun dengan ekspresi yang memungkinkan adanya komunikasi.
2. Kinerja berarti suatu usaha, sesuai dengan tujuan tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misalnya, usaha untuk menciptakan nilai).
3. Kinerja adalah hasil dari tindakan.
4. Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (misalnya, kepuasan pelanggan dapat dilihat sebagai potensi organisasi untuk meningkatkan penjualan di masa depan).
5. Kinerja adalah perbandingan hasil terhadap tolok ukur tertentu, baik internal maupun eksternal.
6. Kinerja adalah hasil yang tidak diharapkan (mengejutkan) dibandingkan dengan hasil yang diharapkan.
7. Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (*acting out*).
8. Kinerja adalah suatu pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, dengan keikutsertaan para pelaku, peran dan cara pementasannya, serta

dengan keikutsertaan pihak luar yang menyaksikan pementasan tersebut.

## **II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai**

T.R Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011) yang berjudul Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah Kualitas kerja yang dicapai atas dasar persyaratan kesesuaian dan kesiapan yang tinggi dan pada gilirannya, menghasilkan penghargaan, kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan sistematis pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat.
2. Ketepatan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan bahwa apakah waktu penyelesaian terkait dengan waktu target yang direncanakan. Setiap pekerjaan berusaha dilakukan sesuai dengan rencana, agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Bawahan atau

pegawai dapat melakukan tugas tanpa selalu bergantung pada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manusia, ternyata yang dapat dipengaruhi atau diperlakukan melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) adalah interaksi atasan dengan bawahan untuk mengungkapkan usulan dan pendapat mereka dalam memecahkan masalah saat ini. Komunikasi akan mengarah pada kerjasama yang lebih baik, dan hubungan antara pegawai dan atasan akan menjadi lebih harmonis, yang juga dapat menimbulkan perasaan bahwa mereka memiliki nasib yang sama. (Lestari, 2020)

### **II.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Lestari (2020) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

(Akbar, 2018) Secara konseptual, Kinerja adalah konstruksi yang sangat kompleks, multidimensi dan multifaset. Secara umum, faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Faktor individu. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia

memegang peranan sentral dalam kehidupan suatu organisasi, mengingat merekalah yang sesungguhnya melaksanakan kegiatan organisasi sehari-hari. Baik buruknya kinerja suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan, sikap kerja, tujuan, serta motivasi dan efikasi diri pegawai. Semua atribut individu tersebut pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

2. Faktor kepemimpinan. Dalam praktiknya, tidak jarang seorang pegawai memiliki kompetensi tinggi, tetapi produktivitasnya rendah. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua pegawai, tetapi dapat terjadi pada sebagian besar pegawai. Salah satu alasannya adalah kualitas kepemimpinan manajer. Manajer sering kali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, seperti membuat keputusan yang baik, tetapi seringkali gagal menjalankan fungsi kepemimpinannya. Manajer, misalnya tidak dapat berinteraksi dengan pegawai dan tidak dapat mendorong, memotivasi, menginspirasi, dan mendukung pegawai. Akibatnya, dapat diharapkan bahwa pegawai tidak akan dapat bekerja secara optimal, sehingga organisasi tidak akan dapat memberikan kinerja yang diinginkan.
3. Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Suka atau tidak, keterlibatan pegawai tidak bisa dihindari. Artinya kinerja individu pegawai dan kinerja keseluruhan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi dukungan rekan kerja menjadi penting. Dengan demikian, dukungan dari kelompok kerja merupakan

faktor penentu kinerja organisasi.

4. Faktor sistem organisasi. Dalam bahasa sistem, sebuah organisasi terdiri dari beberapa subsistem yang saling terkait. Ini berarti bahwa kegagalan satu subsistem dapat merusak organisasi secara keseluruhan. Artinya organisasi harus memelihara dan memantau sistem organisasi setiap saat agar organisasi yang bersangkutan berjalan dengan lancar sehingga organisasi dapat beroperasi dengan baik.
5. Faktor situasi (konteks). Keempat faktor tersebut yang disebutkan di atas yaitu sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem, keberhasilan organisasi yang besar tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga oleh faktor eksternal. Kemampuan organisasi untuk mengatasi tekanan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi untuk berkinerja baik, dan karenanya, baik.

Kelima faktor diatas harus memperoleh perhatian yang seimbang ketika kita menilai atau mengukur kinerja organisasi. Memang harus diakui bahwa faktor individu karyawan merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi utamanya jika kita menyadari bahwa kegiatan kerja sehari-hari dilakukan oleh individu karyawan. Itulah sebabnya kajian-kajian terhadap kinerja dan penilaian kinerja, khususnya dalam konteks manajemen sumberdaya manusia, pada umumnya dikaitkan dengan atribut individu karyawan. Meski demikian kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh apa yang dikerjakan pegawai tetapi juga dipengaruhi oleh sistem organisasi perilaku kepemimpinan seorang manajer yang notabennya merupakan refleksi bagaimana manajer membina, melatih, dan mengarahkan pegawai.

Wibowo dalam (Jufrizen et al., 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan-rekannya.
- 4) *System factor*, ditentukan oleh sistem kerja dan sarana yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situation factor*, dimanifestasikan oleh tingkat tekanan yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan perilaku adalah bahwa anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan kemudian menuliskannya menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual yang sama yang terkait dengan rasa hormat dan tindakan.

### **II.3 Hubungan Antara *Locus of Control* Dan Kinerja Pegawai**

#### **II.3.1 Dasar-dasar Teori / konjungsi**

Menurut Dessler, kinerja dipahami sebagai produktivitas tenaga kerja, yaitu perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Karena organisasi adalah institusi yang digerakkan oleh orang, menyesuaikan perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. *Locus of control* merupakan salah satu penentu kinerja individu, di samping variabel kemampuan pribadi lainnya. (Wuryaningsih & Kuswati, 2018).

Menurut Rotter bahwa *locus of control* inilah yang tentu memberikan

kontribusi terhadap kualitas pekerjaan seseorang, yaitu reaksi awal sebagai dasar untuk reaksi selanjutnya. Kinerja pegawai terutama dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar orang tersebut, yang disebut faktor situasional, antara lain kepemimpinan, produktivitas kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang muncul dari dalam disebut faktor individu, antara lain jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis, yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. (Jufrizen et al., 2020).

#### II.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini antara lain :

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil dan Perbedaan Penelitian
1	Wahyuni (2016), "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis".	Teknik Kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda	Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> , Kepuasan Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Perbedaannya ialah locus penelitian dan pada penelitian terdahulu memiliki tiga variabel independen, sedangkan pada penelitian ini hanya memiliki dua variabel

			independen.
2	Akmalia, Nur Azmi (2020), “Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor”.	Teknik kuantitatif dengan analisis data statistik deskriptif	Secara Parsial <i>Locus of Control, Self Efficacy</i> , dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada objek penelitiannya dan juga pada penelitian terdahulu memiliki tiga variabel independen.
3	Wuryaningsih & Rini Kuswati (2013), “Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Surakarta Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”.	Teknik Kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda.	<i>Locus of Control</i> Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokus penelitiannya.

## II.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan konsep yang lain dari masalah yang diteliti. Kerangka konseptual ini berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara rinci topik yang sedang dibahas. Kerangka ini diturunkan dari konsep ilmu/teori, yang dijadikan dasar kajian yang diperoleh dalam tinjauan pustaka, atau dianggap sebagai ringkasan tinjauan pustaka, yang dihubungkan dengan suatu garis sesuai dengan variabel yang diteliti.

Konsep adalah abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasikan pemahaman. Konsep tidak dapat diamati, mereka tidak dapat diukur secara langsung. Kerangka kerja konseptual adalah seperangkat konstruksi logis yang diatur untuk menjelaskan variabel yang sedang dipelajari. Dimana struktur ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logis bagi kajian sistematis atas realitas empiris. Kerangka kerja/kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk memperhalus variabel-variabel yang diminati sehingga elemen-elemen dimensi dapat dirinci ke bawah dengan cara tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu *Locus of Control* dan Kinerja Pegawai. Berikut teori yang dikemukakan Phares dikutip dari (Asiyah & Syukur, 2020) tentang Aspek-aspek *Locus of Control* yang indikatornya adalah sebagai berikut:

### 1. Internal

Seseorang dengan *internal locus of control* selalu mengasosiasikan peristiwa yang terjadi pada dirinya dengan faktor internal, karena mereka percaya bahwa akibat dari perilakunya disebabkan oleh faktor internal.

Faktor internal meliputi:

a. Kemampuan

Seseorang percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.

b. Minat

Seseorang lebih tertarik untuk mengendalikan perilaku, peristiwa, dan tindakannya.

c. Usaha

Seseorang dengan *locus of control* internal akan optimis, pantang menyerah, dan berusaha sebaik mungkin untuk mengendalikan perilakunya.

2. Eksternal

Seseorang dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan oleh faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi :

a. Nasib

Seseorang akan percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami sudah ditentukan sebelumnya, dan mereka tidak dapat mengubah peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya pada firasat baik dan buruk.

b. Keberuntungan

Orang dengan tipe eksternal sangat percaya pada keberuntungan, percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

c. Sosial Ekonomi

Orang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kekayaan dan materialistis.

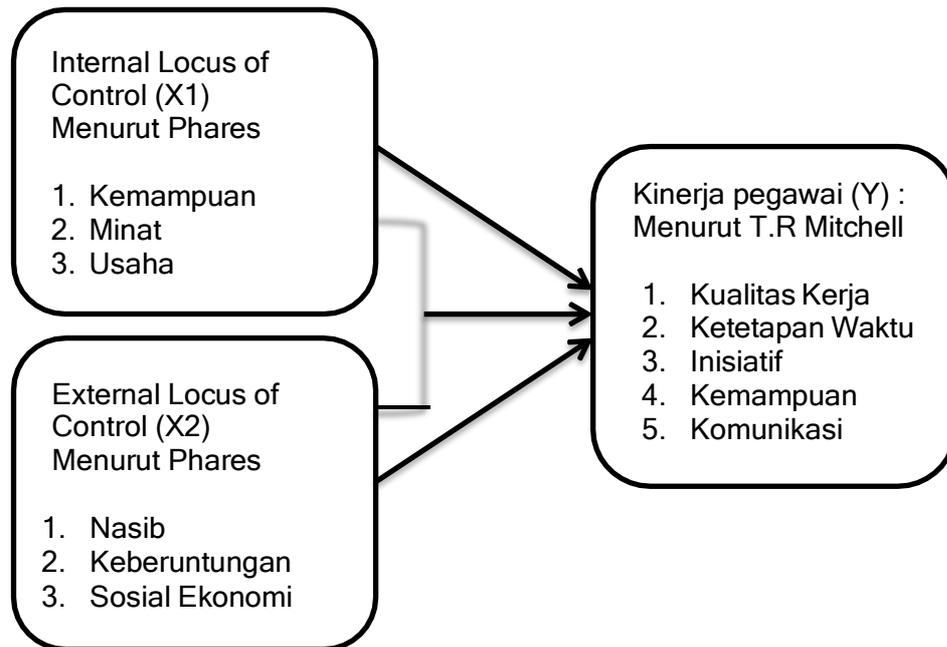
Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut T.R Mitchell dalam buku Sedarmayanti ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah Kualitas kerja yang dicapai atas dasar persyaratan kesesuaian dan kesiapan yang tinggi dan pada gilirannya, menghasilkan penghargaan, kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan sistematis pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat.
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan bahwa apakah waktu penyelesaian terkait dengan waktu target yang direncanakan. Setiap pekerjaan berusaha dilakukan sesuai dengan rencana, agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Bawahan atau pegawai dapat melakukan tugas tanpa selalu bergantung pada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manusia, ternyata yang dapat dipengaruhi atau diperlakukan melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) adalah interaksi atasan dengan bawahan untuk mengungkapkan pendapat mereka dalam memecahkan masalah saat ini. Komunikasi akan mengarah pada kerjasama yang lebih baik, dan hubungan antara pegawai dan atasan akan menjadi lebih harmonis, juga dapat menimbulkan perasaan mereka memiliki nasib yang sama.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai indikator dalam mengkaji Seberapa besar pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar II.1**

**Kerangka Konsep**



## II.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

1. H1 : *Locus of control* Internal

H<sub>a</sub> : *Locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

H<sub>0</sub> : *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. H<sub>2</sub> : *Locus of Control* Eksternal

H<sub>a</sub> : *Locus of control* Eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

H<sub>0</sub> : *Locus of control* Eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.