PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTRIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

Skiripsi Oleh

ANISA WULANDARI

01011181320024

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

5
Bsa. 306 07 548 16
Ani
P
2018

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTRIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

Skripsi Oleh

ANISA WULANDARI

01011181320024

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTRIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama	: Anisa Wulandari
NIM	: 01011181320024
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persiapan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP:196610221992032002

Tanggal

Anggota

Afriyadi Cahyadi. S.E, M.M

NIP: 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTRIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

isusun oleh:

ama	: Anisa Wulandari
IM	: 01011181320024
akultas	: Ekonomi
urusan	: Manajemen
idang Kajian/Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

elah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2017 dan telah memenuhi yarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 11 Januari 2017

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Anggota

Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

NIP : 198104022008011013

Anggota

Drs. M.Kosasih Zen, M.Si

NIP :195210031976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 15707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

ng bertanda tangan dibawah ini:

ma Mahasiswa	: Anisa Wulandari
M	: 01011181320024
rusan	: Manajemen
dang Kajian	: Sumber Daya Manusia
kultas	: Ekonomi

enyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
ngaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kementrian Pekerjaan
mum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

mbimbing :

tua	: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
ggota	: Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M
nggal Ujian	: 11 Januari 2017

dalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang
in yang tidak disebutkan sumbernya.
emikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak
nar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 11 Januari 2017

Pembuat Per·

METERAI TEMPEL ADD49AEF404753253 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Anisa Wulandari

01011181320024

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTRIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

Oleh :

Anisa Wulandari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Locus of Control* (X), dan variabel terikat Kinerja (Y). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini memakai sistem Sampling Jenuh atau sensus. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada semua pegawai Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Uji t. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Locus of Control, Kinerja Pegawai

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I	**Pembimbing Skripsi II**
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.	Afriyadi Cahyadi, S.E.,MM
NIP. 196610221992032002	NIP. 198104022008011013

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 19570714 198403 1 005

ABSTRACT

THE EFFECTS OF LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN MINISTRY OF PUBLIC WORKS BALAI BESAR SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG

By:

Anisa Wulandari;

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.; Afriyadi Cahyadi, S.E.,MM

This research is intended to investigate the effects of locus of control on employees' performance. The independent variable in this research is locus of control (X), with a dependent variable of Performance (Y). The data collection technique used in this research is saturated sampling system or census. The questionnaires were distributed to all employees in Ministry of Public Works Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang. The data collection techniques used in this research are Simple Regression Analysis and t-test. The result of this research shows that locus of control has positive and significant effects on employees' performance.

Keywords: Locus of Control, Employees Performance

Acknowledged by

Supervisor I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Supervisor II

Afriyadi Cahyadi, S.E.,MM

NIP. 198104022008011013

Approved by

Head of Department of Management

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 19570714 198403 1 005

MOTTO

"Tujuan Pendidikan Itu Untuk Mempertajam Kecerdasan, Memperkukuh Kemauan Serta Memperhalus Perasaan"
- Tan Malaka

"If Other People Can Do it, You Can Do it"
- Anisa Wulandari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang.** Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang. Penulis menyadari bahwa penyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Inderalaya, Desember 2016

Penulis,

Anisa Wulandari

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.** selaku dosen ketua pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu dan bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
2. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M** selaku dosen anggota pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu dan bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Dr. Zakaria Wahab. M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas, ramah serta perhatian, banyak ilmu, inspirasi serta nasihat yang pernah beliau berikan.
6. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah yang dirasakan mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
7. **Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi Khusunya Jurusan Manajemen,** yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khusunya di Bidang Manajemen dan *InshaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
8. **H. Isnurhadi, MBA,PH,D** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
9. **Kedua Orang Tua** tercinta, Ayahanda **Mansyurdin** dan Ibunda **Sri Hartisa**terima kasih banyak berkat kasih sayang, didikan, do'a serta dukungan baik bersifat materil maupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian yangmengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam

umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin.

10. **Ayuk, Kakak, Adik** tercinta Zaza, Ferdian dan Adellia terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan motivasi yang telah kalian berikan. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta keberkahan dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu berkumpul dalam suka maupun duka. Aamiin.
11. **Keluarga Besar** dimana pun berada kakek, nenek, bakwo, makwo, oom, tante, dan sepupu-sepupu yang selalu memberikan dukungan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan masa kuliah S-I ini dan *insha Allah* penulis akan berusaha agar menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat lagi dari sebelumnya, baik untuk pribadi, keluarga, dan orang lain. Aaamiin.
12. **Sahabatku,** Depi Amrrullah, Era Endah, Serly Octarina, Alysiah Wulandari, Sindi Octaviana, Tera Meilani dan Muhammad Dendy terima kasih telah menjadi sahabat baik ku selama 6 tahun yang selalu ada dalam kondisi apapun.
13. **Teman Seperjuangan Skripsi,** Echa Gustirawati, Amellya, Lutfiana, dan Ilham Kurniadi, terima kasih telah saling membantu, saling mendukung, dan saling memberi saran dalam proses pembuatan skripsi.
14. **MUT 13,** Rullyana, Nacha, Mela, Rahma, Yeti, Rega, Bintang, Roby Ikhsan, Imam, Chandra, Oka, Jastin, Ridho, Robyansah, dan Arif Dandy terima kasih telah mewarnai masa perkuliahan dengan trip-trip petualangan yang pernah kita lewati bersama banyak arti kehidupan yang telah aku dapatkan.
15. **Teman-Teman satu jurusan manajemen angkatan 2013,** yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu karena kalian semua luar biasa dan kita adalah angkatan paling kompak.
16. Terima kasih untuk **Seseorang** karena selalu memberikan semangat dari langkah awal penulisan hingga akhir dan telah menjadi pengingat yang sangat baik.
17. **Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang** yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
18. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidaklangsung, baik dalam bentuk moril mapun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Anisa Wulandari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang/ 11 April 1996
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jl. Balayudha rt 11 rw 06 No.1070 Kel. Ario Kemuning Kec. Kemuning.
Alamat Email	: nisamansyur@yahoo.co.id
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SDN 190 Palembang
SMP	: SMPN 26 Palembang
SMA	: SMA Aisyiyah 1 Palembang
S-1	: Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi	: - Anggota EIT 2013-2014 -Penanggung Jawab PMB 2015 Jurusan Manajemen -Kepala Departemen Public Relation Departemen IKAMMA 2016

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. DAFTAR : 170324
TANGGAL : 1-3-2017

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO DAFTAR
TANGGAL

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR i
UCAPAN TERIMA KASIH ii
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS iii
RIWAYAT v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 9
1.3.Tujuan Penelitian 9
1.4.Manfaat Penelitian 9
1.5.Sistematika Penelitian 10

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN
2.1. Landasan Teori 11
2.1.1. *Locus of Control* 11
2.1.1.2. Karakteristik *Locus of Control* 13
2.1.2. Kinerja 15
2.1.2.1. Pengertian Kinerja 15
2.1.2.2 .Faktor-Faktor yang Mmempengaruhi Kinerja 16
2.1.2.3. Penilaian Kinerja Pegawai 18
2.1.2.4. Tujuan Penillaian Kinerja Pegawai 18
2.1.2.5. Pengukuran Kinerja Pegawai 21
2.2. Hubungan Antara Variabel *Locus Of Control* dan Kinerja 21
2.3. Penelitian Terdahulu 22
2.4. Kerangka Berpikir 25
2.5.Hipotesis Penelitian 27

BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Ruang Lingkup Penelitian 28
3.2. Rancangan Penelitian 29
3.3. Jenis dan Sumber Data 29
3.3.1. Jenis Penelitian 29
3.3.2. Sumber Data 29
3.4. Teknik Pengumpulan Data 30
3.4.1. Kuesioner 30
3.4.2. Observasi 31

Halaman

3.5. Populasi dan Sampel 32
3.5.1. Populasi 32
3.5.2. Sampel 32
3.6. Teknik Analisis 33
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 33
3.6.1.1. Uji Validitas 33
3.6.1.2. Uji Realibitas 33
3.6.2.Uji Hipotesis 34
3.6.2.1. Signifikansi Parsial (Uji t) 34
3.6.2.2. Analisis Regresi Sederhana 34
3.7. Definisi Operasional 35
3.8. Pengukuran Variabel 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Objek Penelitian 38
4.1.1. Sejarah Umum 38
4.1.2. Visi dan Misi 39
4.1.3. Struktur Organisasi 40
4.2. Hasil penelitian 41
4.2.1. Gambaran Umum Responden 41
4.3. Pengujian Kuesioner 43
4.3.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian 44
4.4. Hasil Uji Relibilitas Instrumen Penelitian 45
4.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 46
4.5.1. Analisis Deskriptif Mengenai *Locus Of Control* (X) 47
4.5.2. Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja (Y) 53
4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 61
4.7. Hasil Uji t (parsial) 62
4.8. Koefisien Determinasi $(R)^2$ 63
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 68
5.2. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 69
LAMPIRAN 71

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.Tingkat Ketidakhadiran Pegawai 6
Tabel 1.2. Penilaian Perilaku Kinerja Pegawai 7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert 31
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel 35
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert 35
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .. 41
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden 42
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan T.Pendidikan.... 42
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 43
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (*locus of control)* 44
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (kinerja) 45
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas 46
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 1 47
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 2 48
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 3 48
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 4 49
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 5 49
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 6 50
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 7 51
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 8 51
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 9 52
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 1 54
Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 2 55
Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 3 55
Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 4 56
Tabel 4.21. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 5 57
Tabel 4.22. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 6 57
Tabel 4.23. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 7 58
Tabel 4.24. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 8 59
Tabel 4.25. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 9 59
Tabel 4.26. Analisis Regresi *Locus of Control* terhadap Kinerja 61
Tabel 4.27. Hasil Analisis Uji t 63
Tabel 4.28. Interprestasi Koefisien Korelasi 64
Tabel 4.29. Koefisien Determinasi 64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir 26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi 40

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner 72
Lampiran 2. Distribusi Frekuensi Responden 75
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Pernyataan Pada Variabel X 77
Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel X 80
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Pernyataan Pada Variabel Y 83
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Y 86

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Effendi, 2006). Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Kinerja aparat pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut

dengan faktor situasional.Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan *locus of control*.Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi adalah *Locus of control* (LOC) yaitu derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2006:139).

Menurut Rotter (1996:80) *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Menurut Abdulloh (2006) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh aparat pemerintah yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja (Rezsa, 2008). Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Falikhatun (2003) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Spector (1982) berpendapat bahwa *locus of control* merupakan variabel utama untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi.*Locus of control* adalah tingkatan dimana individu berkeyakinanbahwa

hasil(peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka (Rotter 1966 : 80).

Rotter (1996:80) membedakan dua orientasi *locus of control* yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Orientasi individu dengan *locus of control* internal berkeyakinan bahwa peristiwa dalam kehidupan dalam diri mereka ditentukan oleh upaya dan perilaku mereka sendiri, sedangkan menurut Jones dan Kavanagh (1996) orientasi individu secara eksternal (*locus of control* eksternal) berkeyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan-kekuatan lain yang tidak dapat mereka kendalikan.

Locus of control merupakan pengendalian diri seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak (Rotter 1996:80). Menurut Trevino (1986)Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal berkeyakinan bahwa kesempatan, nasib, dan pihak lain menentukan apa yang terjadi dalam dirinya. Seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib baik, keberuntungan, dan kesempatan.

Trevino (1986) juga berpendapat bahwa seseorang dengan *locus of control* eksternal mungkin kurang bertanggungjawab atas konsekuensi perilaku etis atau tidak etisnya dan lebih berhubungan dengan kekuatan dari luar.Sedangkan

seseorang dengan *locus of control* internal lebih bertanggung jawab atas konsekuensi perilakunya dan pedoman perilaku baik dan buruknya ditentukan dari dalam diri mereka sendiri.

Jones dan Kavanagh (1996) juga berpendapat bahwa seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi lebih mengenali secara langsung hubungan antara perilaku dan hasil dari tindakannya. Akibatnya, seseorang dengan *locus of control* internal lebih bertanggung jawab dengan hasil dari tindakan atau perilakunya terhadap diri mereka sendiri dan menentukan sendiri mengenai apa yang benar dan salah untuk pedoman perilaku. Oleh karena itu, seseorang dengan *locus of control* internal cenderung memilih untuk terlibat dalam perilaku etis dan tidak untuk terlibat dalam perilaku tidak etis.

Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control* eksternal lebih bertanggung jawab dengan pihak-pihak lain dan faktor-faktor situasional, oleh karena itu mereka cenderung terlibat dalam perilaku tidak etis.Dengan demikian dijelaskan oleh Trevino *et al.* (1990) pengaruh *locus of control* internal atau externalseseorang karyawan sangat menentukan bagaimana perilaku dan kinerja seseorang pegawai tersebut.

Berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum nomor: 21/PRT/M/2010 tentang Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementrian Pekerjaan Umum Pasal 55, Balai Besar Wilayah Sungai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai.

melaksanakan absen *finger print* yang dilakukan pada pagi pukul 07:30 dan diulangi lagi ketika sore pukul 16:00 untuk senin sampai kamis dan jumat pada pukul 17:00 dan alasan lainyaadalah bermacam-macam bentuk alasan. Fenomena ini menarik penulis untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII. Dari hasil gambaran dari wawancara tersebut di dapati para pegawai instansi pemerintahan di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII ada beberapa pegawai yang terlihat memiliki *locus of control external* yaitu pegawai yang mengharapkan suatu hasil atau bisa dikatakan suatu kompensasi terlebih dahulu sebelum melakukan tugas, namun tidak semua pegawai yang berprinsip seperti itu ada juga pegawai yang memiliki *locus of control internal* yang berprinsip bahwa melaksanakan tugas yang telah menjadi sasaran kerja pegawai adalah kewajiban para pegawai yang harus dilaksanakan, komitmen terhadap instansi serta kerja sama tim demi pelayanan masyarakat yang baik.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran
2012	42
2013	52
2014	68
2015	50

Sumber : Div. HRD Balai BesarDinas Kementrian Pekerjaan, Palembang 2016

Tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat ketidakhadiran para pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII

Alasan penulis melakukan penelitian di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII karena penulis tertarik akan fenomena para pegawai negeri sipil di Indonesia yang cenderung santai akan pelaksanaan target sasaran kerjanya dan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan komitmen terhadap instansi serta kurangnya kerja sama tim yang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 September 2016 sebagai informan yaitu bapak Mardi yang merupakan kepala sub bagian kepegawaian di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII didapatkan informasi bahwa ada suatu fenomena pada para pegawai yang cenderung santai dan kurang bertanggung jawab serta kurang memiliki inisiatif yang tinggi akan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan tepat waktu. Pegawai cenderung menunda pelaksanaan tugas mereka dengan alasan SPJDD (Surat Perintah Jalan dalam Daerah) yang seharusnya keluar jika pelaksanaan tugas akan berlangsung namun sering sekali mengalami penundaan dan ada lagi yang menjadi sorotan yaitu kedisiplinan pegawai terhadap absensi. Dengan adanya sistem *finger print* yang bertujuan demi ketertiban absensi para pegawai yang membuat para pegawai tidak bisa "nitip" absen, dari hasil rekapan absensi tahunan terlihat pada tahun 2014jumlah ketidakhadiran para pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII sangat tinggi, menurut sumber informan lainnya Andika selaku penelaah kepegawaian dari hasil pemantauan yang ia lakukan di ketahui ada beberapa alasan para pegawai tidak absen salah satunya adalah para pegawai tersebut "lupa" dikarenakan pekerjaan dikantor yang terlalu sibuk membuat mereka tidak

Palembang sangat tinggi pada tahun 2014.Hasley (1992) mengatakan semangat kerja dapat diukur melalui absensi para pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya maka dari itu ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, jika tingkat ketidakhadiran tinggi maka instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Tabel 1.2 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

	Unsur Penilaian Perilaku Kerja (Nilai ≤50 sampai 100)				
Tahun	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
2012	82	83	82	82	84
2013	84	84	84	85	86
2014	85	86	85	86	86
2015	83	84	83	84	85

Sumber : Div. HRD Balai BesarDinas Kementrian Pekerjaan, Palembang 2016

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran (31 Desember) dengan membandingkan capaian dan target yang telah diperjanjikan diawal tahun/kontrak kerja dan ditambahkan dengan tugas-tugas tambahan lainnya. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

a. 91 – ke atas : sangat baik

b. 76 – 90 : baik

c. 61 – 75 : cukup

d. 51 - 60 : kurang

e. ≤ 50 : buruk

Penilaian prestasi kerja PNS dan SKP selanjutnya dijadikan salah satu syarat dalam Usul Kenaikan Pangkat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Dari hasil rekapan tahunan penilaian kinerja pada Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang di ketahui penilaian tersebut rata-rata masuk dalam kategori baik maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja para pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang adalah dalam kategori baik namun penulis ragu akan data penilaian sasaran kerja tahunan tersebut dari hasil pengamatan penulis, penulis menyaksikan sendiri suasana kerja pada saat jam kerja di dapati banyak meja yang kosong, para pegawai memang melaksanakan absen dan tidak terlambat namun pada jam kerja banyak sekali di dapati meja kosong hal ini meragukan penulis akan hasil penilaian sasaran kinerja tahunan, kemana kah para pegawai? Apakah mereka melaksanakan sasaran kerja mereka? Atau malah santai bahkan mangkir dari tuntutan mereka? Maka dari itu diperlukan penelitian *locus of control* terhadap kinerja pegawai untuk menjawab bagaimana kah cara mereka untuk bertindak atau tidak bertindak.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan hasil dari beberapa variabel penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang**".

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang ingin dikemukakan dalam penelitihan ini adalah Adakah Pengaruh *Locus Of Control*Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Locus Of Control*Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

(1). Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lain khususnya dalam bidang ilmu manajemen SDM.

(2). Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai SDM yang dapat diterapkan dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan sehingga mampu memberikan implikasi bagi para pengelola SDM agar dapat mengambil kebijakan dengan baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meninjau dan mengevaluasi Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Peusahaan.* Bandung. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat 2 88), http://digilib.uin-suka.ac.id/. Diakses pada tanggal 9 September 2016

Ayudiati, Soraya. 2011. *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank.* Jateng Semarang, "Tesis tidak dipublikasikan.

Brownell, P. 1982. *A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control.* The Accounting Review, Vol. 57 No.4, PP 766-77.

Falikhatun. 2003. "Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* Dan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik". Emprika. Vol. 16. No.2 Desember. 263-281.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Greenhalgh, L dan Rosenbalt, J. 1984. Job insecurity: toward conceptual clarity. Academy of management review. 9: 438-448

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Jones, G.E. dan M.J. Kavanagh. 1996. An Experimental Examination of The Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral in The Work Place , Journal of Business Ethics, Vol 15: 511-523.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Leftcourt H.M, 1982. *Locus of Control.* Lawrence Erlbourn Associates. London

Manaral Alvaro, 2008. Analaisis Dampak *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor pada Auditor di Jawa Tengah 77(15), https://www.researchgate.net/publication. Diakses pada 9 September 2016.

Mathis, Robert L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.

Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction", Manajerial Auditing Journal, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029

Rezsa Primanda. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik* Edisi ke-2. Jakarta : Rajawali Pers

Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.

Rotter J.B, 1966. Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Pshycologycal Monographs,80 Whole No. 69

Spector, E.Paul. 1982. Behavior in organizations as a function of employee's locus of control.Psychological Bulletin, vol 91 (3), pp 482-497.

Soraya Eka, 2010. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Moderating Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang 4(23), http://digilib.uin-suka.ac.id/. Diakses pada tanggal 9 September 2016.

Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung : Alfabeta

Sujarweni, Wiratna.2014. SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Trevino, L. K and S. A. Youngblood, 1986. Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision Making Behavior. Journal of Applied Psychology, vol. 75 (4), pp: 378-385

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Surakarta 25(277), https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.%20Wuryaningsih%20dan%20Rini.pdf?sequence=1. Diakses pada 9 September 2016.

Yessy Pisca. 2011. Pengaruh Isentif dan *Locus Of Control* terhadap kinerja pada. mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata 5(27), http://repository.unika.ac.id/11272/. Diakses pada 9 September 2016