

Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals

*Brenda H Bawanda
Riane Jhonly Pio
Wehelmina Rumawas*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
brenda25helen@gmail.com*

ABSTRACT

The background of this research is PT Nusa Halmahera Minerals where the author will examine the extent of the relationship between Locus Of Control and Motivation to Performance of Individuals within the scope of Human resources. The purpose of this study was to find out and obtain a review of the influence of locus of control, while Motivation is an urge in a person to be able to do what he wants to do, but motivation is followed by a will while individual performance is how good or qualified employees are in carrying out their responsibilities or you can also say the work done by the employee. The author takes the locus of control research title because the LOC is divided into two parts, namely the external LOC and internal LOC and Motivation as a measure to see whether a strong or weak relationship between variables. this is a quantitative descriptive study with a sample of 100 respondents obtained by using probability sampling method with proportionale sampling method using 1-5 Likert scale measuring instruments. to test the effect of the quality used by the instrument, test validity and reliability, while the data were analyzed using multiple linear regression method with t test and coefficient of determination (multiple correlation). therefore, H1 and H2 are rejected, which means that simultaneously the independent variables (locus of control and motivation) have a positive effect on the dependent variable (individual performance) but are very weak or small in relation between the two. The results of the coefficient of determination show that the adjusted R square rate is -0.018 or 01.8%, which means that variations in individual performance can be explained by locus of control and motivation, while the remaining 98.2% can be explained by other variables outside the research variable.

Key Words: *Locus Of Control, Motivation, Individual Performance.*

Pendahuluan

Dunia kerja sekarang yang terus-menerus mengalami perubahan baik dalam bisnis, minat bahkan perilaku seseorang dapat berubah. Berbicara tentang pekerjaan yang dimana tidak lepas dari adanya sumber daya manusia itu sendiri yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi baik institusi

maupun perusahaan. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut

sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Dalam hal ini saya lebih mengambil SDM secara mikro yaitu para karyawan, dan pekerja/tenaga kerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Bicara soal SDM pengaruh Locus of control, motivasi dan kinerja individu juga mempunyai hubungan yang erat di dalamnya, kenapa seperti itu, karena seringkali sebuah perusahaan besar maupun perusahaan kecil pemimpin dalam perusahaan itu tidak terlalu memperhatikan perilaku dan sikap bekerja para karyawannya padahal hal seperti itu sangatlah penting dalam melihat keseriusan seseorang dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, Locus of control disebut lokus pengendalian karena kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam menjalani atau melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas tanggungjawabnya,

begitu juga dengan motivasi yang berperan besar dalam kinerja individu yang sangat bergantung pada diri mereka sendiri. sedikit penjelasan tentang locus of control, motivasi dan kinerja individu. Locus of control terbagi menjadi dua yaitu internal LOC dan eksternal LOC, orang dengan LOC internal berbeda cara pandang dari orang dengan LOC eksternal. Orang dengan kepribadian internal yakin bahwa mereka adalah pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sebaliknya orang dengan kepribadian eksternal yakin bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh factor luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. dan kinerja individu adalah perbandingan antara hasil kerja atau prestasi kerja dengan standar yang ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Salah satu perusahaan besar PT NUSA HALAMHERA MINERALS yang bergerak dalam bidang pertambangan dengan 9 bagian departemen kerja di dalamnya dengan jumlah karyawan yang cukup banyak. PT NUSA HALMAHERA MINERALS ini telah berdiri sejak tahun

1994, perusahaan yang 75% di miliki oleh newcrest (Australia) dan 25% oleh pt aneka tambang (persero) salah satu perusahaan yang memproduksi dan mengolah emas dan untuk tahun yang terakhir juni 2016, tambang tersebut menghasilkan 197.463 ounce emas, lokasi dan tempatnya berada di kabupaten Halmahera utara provinsi Maluku utara, Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : “Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu pada PT Nusa Halmahera Minerals”.

Tinjauan Pustaka

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian *eksternal* yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali

dikemukakan oleh (Rotter, 1966). *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Internal* adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan *eksternal* adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins dan Judge, 2008).

Penelitian Terdahulu

Jena Sarita dan Dian Agustia (2009). Melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi auditor menggunakan regresi linear berganda menemukan dari semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Bunga Nur Julianingtyas (2012). Melakukan penelitian dengan judul pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sama dengan yang diatas menggunakan regresi linear berganda hipotesis yang digunakan ada dua akan tetapi hipotesis kedua tidak lagi di gunakan karena pada hipotesis pertama keseluruhan variabel saling berhubungan dan secara positif signifikan.

Model Penelitian/ Model Konseptual

Model konseptual atau kerangka pemikiran tersebut menunjukkan variabel locus of control dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja individu di mana hal ini dukung oleh teori-teori yang ada serta beberapa penelitian sebelumnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan, Dalam penelitian kuantitatif, peneliti dituntut bersifat objektif dan memisahkan diri dari data. Artinya peneliti tidak boleh membuat batasan konsep maupun alat ukur data sekehendak hatinya sendiri semua harus diuji dahulu apakah batasan dan konsep alat ukurnya sudah memenuhi prinsip reliabilitas dan validitas, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan peneliti akan menggunakan kuesioner kepada objek penelitian, guna

mendapatkan data yang lebih bersifat objektif dan *valid* (Arikunto: 2002).

Adapun tempat penelitian adalah pada PT Nusa Halmahera Minerals. Waktu Penelitian ini dari bulan Mei 2018 – selesai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan di perusahaan tersebut. Dari data hasil survei yang dilakukan maka populasi dari penelitian ini sekitar 1.300 orang dilihat dari besarnya perusahaan dan banyaknya bagian yang ada di dalam perusahaan tersebut Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana (Sugiyono, 27: 2004).

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan tersebut yang diperoleh dari pembagian kuesioner, dan observasi. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* yang menggunakan interval penelitian setiap jawaban dengan skala angka 1 sampai 5 untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social.

Dalam penelitian fenomena social ini adalah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Arikunto: 2002).

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi yang dimaksud adalah untuk menguji hubungan Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu.

Formula yang digunakan adalah korelasi produk moment metode sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

x = Variabel Independen (Locus Of Control) dan (Motivasi)

y = Variabel Dependen (Kinerja Individu)

Menurut Poerwanto dan sulistyastuti (2007:185) Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$Y = 31,060 + 0,040 X_1 + 0,033 X_2$$

Diketahui nilai konstan (a) = 31,060. Angka ini mempunyai tingkat keberartian, jika ada variabel (X₁) dan variabel (X₂), maka nilai konsistensi variabel (Y) adalah 31,060. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b₁) = 0,040 maka setiap penambahan 1% variabel (X₁) dan variabel (X₂) Maka akan menjadi 0,073 yang berarti pengaruh variabel (X₁) terhadap variabel (X₂) sangatlah lemah. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa locus of control dan motivasi berpengaruh positif tapi sangat lemah terhadap kinerja individu, a sehingga persamaan regresinya adalah Y = 31,060 dan 0,073 X.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Untuk memastikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak (dalam arti variabel stress kerja X berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Y) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: uji hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi, dan cara kedua adalah uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, namun bila sebaliknya nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak

ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis kali ini peneliti mendapatkan hasil yaitu nilai signifikansi sebesar 0,768 lebih besar dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh locus of control (X_1) terhadap kinerja individu (Y). dan untuk uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan t tabel didapati nilai t hitung sebesar 0,361, kemudian nilai t tabel didapat dengan menggunakan rumus nilai $\alpha/2$ dan derajat kebebasan (df) $0,05/2 = 0,025$ dan (df) = $100-3 = 97$. Didapati nilai t tabel 1,988, karena nilai t hitung sebesar $0,361 < t$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja individu (Y).

Pembahasan

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu tentang apakah Locus of Control dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT Nusa Halmahera Minerals. Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk suatu kesimpulan bahwa Locus of Control dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individu, artinya tinggi atau rendahnya Kinerja Individu tidak dipengaruhi oleh Locus of Control dan Motivasi. Pada bagian deskripsi karakteristik responden dapat dilihat

bahwa responden berjenis kelamin laki-laki, responden berusia 31-35 tahun, responden berpendidikan terakhir Sarjana/S1, responden dengan masa kerja 1-5 tahun, dan responden yang sudah menikah, merupakan responden yang jumlahnya paling banyak atau dominan. Memperhatikan tingkat setuju tidaknya responden terhadap keberhasilan, berusaha, kesuksesan, dan kejadian/peristiwa, dalam ruang lingkup Locus Of Control, ternyata banyak responden yang dominan di antara setuju dan sangat setuju bahkan pula tidak sedikit yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan-pernyataan pada angket yang sudah mereka isi. Begitu juga tingkat setuju atau tidaknya terhadap semangat, pengambilan keputusan, terencana, sistematis, dorongan dan prestasi, dalam ruang lingkup Motivasi, dari jawaban-jawaban mereka bervariasi juga ada yang menjawab kurang setuju yang jawabannya cukup banyak, selain itu lebih di dominasi sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang ada di PT Nusa Halmahera Minerals hampir sepenuhnya tidak terlalu memusingkan tentang Locus of Control dan Motivasi dalam dunia kerjanya. Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari pengolahan data dengan SPSS menggunakan prinsip mengkorelasikan

atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dalam uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai probability (sig) lebih besar dari (α) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua item angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitu juga dengan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel Locus of Control, Motivasi dan nilai cronbach's alpha dari variabel Kinerja Individu adalah lebih tinggi dari 0,195 maka data dari variabel Locus of Control, Motivasi dan variabel Kinerja Individu adalah data yang statusnya reliabilitas bahkan termasuk dalam posisi "reliabilitas baik". Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan walaupun sangat lemah antara variabel Locus of Control dan Motivasi dengan Kinerja Individu. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sangat rendah sehingga tidak adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel Locus of Control dan Motivasi

dengan Kinerja Individu tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi yang sangat rendah sehingga tidak berkorelasi. Setiap karyawan yang ada di PT Nusa Halmahera Minerals dalam observasi yang dilakukan saya melihat sendiri bahwa tuntutan kedisiplinan, waktu, bekerja secara gotong royong/saling membantu dan juga kerjasama tim yang cukup hebat membuat mereka tidak lagi egois dalam hal bekerja tanpa motivasi pun karena ada kerjasama tim setiap harinya membuat mereka menjadi seorang yang tidak lagi punya self control atau kepentingan pribadi dalam jam bekerja bagi mereka target adalah nomor satu. Hal ini dibuktikan dengan uji t dalam variabel X^1 yang menunjukkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,768, dan variabel X^2 yang menunjukkan taraf signifikansi yang juga lebih besar dari nilai 0,05 yaitu 0,719. Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Jena Sarita dan Dian Agustia (2009) akan tetapi kebalikkan dari hasil hipotesis H1 dan H2 yang saya teliti, dan juga mendukung penelitian dari Cecilia Engko dan Gudono (2007) yang walaupun H2 nya hasilnya tidak sama. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada PT Nusa Halmahera Minerals

menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara Locus of Control dan Motivasi terhadap Kinerja Individu.

Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh positif. Positif ini bermakna semakin meningkatnya Locus of Control dan Motivasi seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Individu tersebut. Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja Individu tidak seutuhnya diperankan oleh variabel Locus of Control dan Motivasi melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja Individu, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil Locus Of Control dan Motivasi yang berpengaruh positif walau tingkat signifikannya sangat lemah terhadap Kinerja Individu pada PT Nusa Halmahera Minerals, hal ini menjelaskan bahwa tidak sepenuhnya Locus of Control dan Motivasi menjadi nomor 1 dalam dunia pekerjaan walaupun kita tahu tidak bisa di pungkiri kedua hal tersebut adalah sangat berpotensi pada diri seseorang dalam hal nya pengambilan keputusan.

Mungkin ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berhubungan kuat dengan Locus of

Control dan Motivasi terhadap Kinerja Individu.

Saran

1. Karena hasil Locus of Control berpengaruh positif bagi karyawan PT Nusa Halmahera Minerals walau sangat kecil pengaruhnya, tetap pertahankan komitmen yang kalian telah buat untuk perusahaan itu yang selalu memprioritaskan pekerjaan adalah nomor satu.

2. Untuk mempertahankan hasil dari Kinerja Individu yang lebih baik, sebaiknya perorangan memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi Kinerja tiap Individunya. Jika ada peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja Individu pada PT Nusa Halmahera Minerals, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel Locus of Control yang pengaruhnya terhadap Kinerja Individu sangat lemah, mungkin seperti kepuasan kerja, tuntutan kerja, kompleksitas kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

Engko, Cecilia, dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 juli. AMKP -08.

- Julianingtyas , B. N. 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Negeri Semarang.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Maltby, J., L. Day dan A. Macaskill. 2007. *Personality, Individual Differences and Intelligence*. Pearson Education. Prentice Hall.
- Mink, A. 1993. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja Performance)*. Jakarta. PT Elexmedia Komputindo.
- Maslow, A. 1954. *Motivation and Personality*. New York. Harper & Row.
- Purwanto, A. Erwan dan D. R. Sulistiastuty. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80 (1) 1-28.
- Sarita. Jena. Dan Agustia D. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. Universitas Erlangga.
- Suharsimi, A. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan praktek*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA.