

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA MANADO**

*THE INFLUENCES OF LOCUS OF CONTROL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
(BPKAD) KOTA MANADO.*

Oleh :
Julkifli Mootalu¹
Adolfina²
Yantje Uhing²

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹kevin.mootalu@gmail.com

²Adolfina-p@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Kondisi persaingan global yang sangat ketat membuat perusahaan atau organisasi harus bekerja bersama-sama secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado, Secara Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado dan secara simultan *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *Locus of control* dan Gaya kepemimpinan transformasional yang ada sehingga akan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Kata Kunci: *locus of control, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai.*

Abstract: The research was distributed by global competition conditions are very strict so that company or organization must work together optimally in order to produce a quality performance. The purpose of this research is to know the influence of *Locus of Control* and Transformational Leadership Style at Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Samples taken as many as 70 of respondents with simple random sampling technique. This study uses multiple linear regression models. The results showed that partially *Locus of Control* effect significantly to the performance of the employees at Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. of the city of Manado, in Transformational leadership style has no effect significant Employee Performance at Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado and simultaneously *Locus of Control* and significant influential Transformational leadership style against the performance of an employee at Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. the company to maintain and improve the *Locus of control* and Trnsformational leadership style so that will improve employee work quality.

Keywords: *locus of control , transformational leadership, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan factor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu tipe kepribadian yang mempengaruhi kinerja adalah *locus of control*. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang ber- asal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.

Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *Locus of Control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi . pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013).

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian Utami (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika seorang karyawan memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Timothy (2011) mengungkapkan bahwa dengan model kepemimpinan transformasional maka bawahan merasa percaya, merasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin untuk lebih banyak memberikan dorongan. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk kepentingan organisasi atau tim.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan di Kantor Walikota Manado. Beralamat di Jl. Balai Kota No.1, Tikala Ares, Tiakala, Kota Manado. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Keuangan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kota Manado.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kota Manado.
3. *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001)

Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Wibowo (2010), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Locus of Control

Rotter (1966) *Locus of control* adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian- kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi *outcome* atau capaian melalui kemampuan, usaha, dan keterampilannya sendiri dikatakan sebagai individu yang berorientasi *internal locus of control*. Sementara individu yang percaya bahwa *ouotcomes* atau capaian ditentukan oleh kekuatan yang berada diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, dikatakan sebagai orang yang berorientasi *external locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

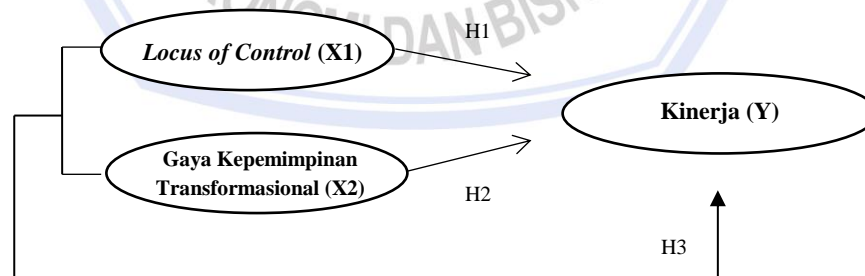
Bass dan Ruth (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Novitasari dan Satriyo (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mitra Sejahtera. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan motivasi kerja yang cukup akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan untuk memperbaiki pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti komitmen organis

Amalini, Musadieg dan Afrianty (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesa Penelitian:

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka seperti yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Locus of Control* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3: *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2014). Penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data opini individu, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas *locus of control* (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan variabel terikat kinerja (Y). Objek penelitian ini yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

Populasi, Besaran dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini 70 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan *Locus of control*, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diuku dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Locus of Control (X₁)

Internal locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. *External Locus of control* persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.

Pengukuran *Locus of control* (*Internal locus of control* dan *External of locus of control*) mengacu pada WLCS (*Work Locus of control Scale*) oleh Spector 1988, dalam Adolfina (2018) yang disesuaikan dengan kondisi pegawai BPKAD. yaitu : Suka bekerja keras, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, Kurang memiliki inisiatif, Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Berdasarkan WLCS (*Work Locus of control Scale*) tersebut, semakin tinggi skor menunjukkan kecenderungan ke *internal locus of control*, sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan kecenderungan ke *external locus of control*.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang pimpinan menjadi hal yang penting. Persepsi yang dimaksud dalam penelitian adalah proses seorang karyawan menilai pimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dipakai untuk menilai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2010:263): Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian yang Individual.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado tersebut. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014) yaitu: Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, Kerjasama antar karyawan dan Kepuasan kerja.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5% dalam tabel statistic yaitu 0,3610 dimana jika:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r table

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item reliabel apabila nilai alpha cronbachnya diatas 0,60 dimana jika:

- a. r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dapat dikatakan reliabel
- b. r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Adalah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tidak layak digunakan).
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal p – plot SPSS dimana:

- a. Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Teknik Analisis

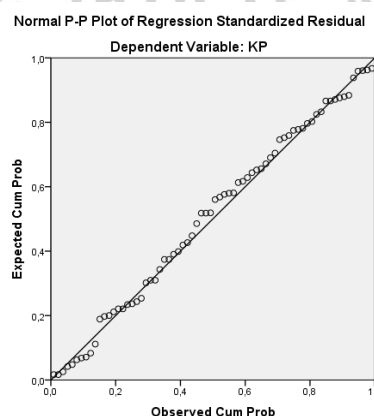
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji viliditas dan reliabilitas kuesioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji hetorekedastisitas, uji multikolononieritas dan ujiautokorelasi), analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Locus of Control (X ₁)	X1 ₁	,000	Valid	,827	Reliabel
	X1 ₂	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₃	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₄	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₅	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₆	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₇	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₈	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₉	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₁₀	,000	Valid		Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	X2 ₁	,000	Valid	,648	Reliabel
	X2 ₂	,000	Valid		Reliabel
	X2 ₃	,000	Valid		Reliabel
	X2 ₄	,000	Valid		Reliabel
	X2 ₅	,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1 ₁	,000	Valid	,671	Reliabel
	Y1 ₂	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₃	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₄	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₅	,000	Valid		Reliabel

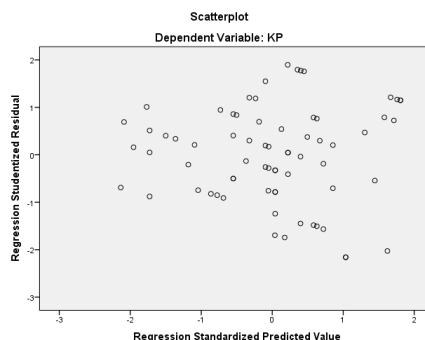
Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : data diolah, 2018

Gambar 2 Menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas***Sumber : data diolah 2018*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Locus of Control</i>	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.000	1.000

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	9,798	3,904
<i>Locus of Control</i>	,233	,061
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,047	,132

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan Persamaan Regresi $Y = 9,798 + 0,233 X_1 - 0,047 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) *Locus of Control* (X_1) dan *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 9,798 memberikan pengertian bahwa jika *Locus of Control* (X_1) dan *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 9,798 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari *Locus of Control* (X_1) sebesar 0.233 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Locus of*

Control (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.233 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,047 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,047 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis t

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,798	3,904		2,510	,015
	LOC	,233	,061	,424	3,830	,000
	GKT	,047	,132	,040	,358	,722

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22, 2018

Tabel 4 dapat dilihat bahwa Locus of Control (X1) memiliki nilai T yang positif dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Locus of Control (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki nilai T yang negatif dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,722 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis F

Tabel 5. Uji Hipotesis F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	73,022	2	36,511	7,359	,001 ^b
	Residual	332,421	67	4,962		
	Total	405,443	69			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), GKT, LOC

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22, 2018

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,359 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Locus of Control (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,180	,156	2,22744

a. Predictors: (Constant), GKT, LOC

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22, 2018

Menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.424 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R²) adalah 0,156 atau 15,6% Artinya pengaruh Locus of Control (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 15,6% dan sisanya sebesar 84,4% di pengaruhi variabel lain

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan p-value – 0,001 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa *locus of control* (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Badera (2017) bahwa *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *locus of control*, t yang positif dan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima *locus of control* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitayanti (2015) bahwa Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Pegadaian Denpasar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk gaya kepemimpinan transformasional, memiliki nilai t yang negatif dan tingkat p-value = 0,722 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak atau gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rorimpandey (2013) bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara parsial *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Secara parsial Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
3. Secara simultan *Locus of control* dan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Locus of Control yang ada dimana akan lebih meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penilaian pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mendapat skor terendah (286) pada indikator stimulasi intelektual oleh karena itu, Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado disarankan untuk menumbuhkan stimulasi intelektual dengan memberikan kebebasan terhadap para pegawai untuk memberikan pendapat tanpa harus di paksakan dan juga mendorong pegawainya dalam mencapai tujuan meningkatkan kualitas pimpinan agar bisa mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2018. *Individual Characteristics as Determinants in Developing Micro and Small Enterprises in Manado, Indonesia*. IJBMER. Vol.9(1). <http://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol9issue1/ijbmer2018090101.pdf>. diakses tanggal 15 Februari 2018.

- Amalini., Al Musadieg., dan Afranty. 2016. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB.)* Vol35(1). <https://media.neliti.com/media/publications/86937-ID-pengaruh-locus-of-control-terhadap-kepua.pdf>. diakses tanggal 16 Februari 2018.
- Bass dan Ruth. 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application. Fourth Edition. Free Pass New York London Toronto Sidney.*
- Cascio. 2013. *Managing Human Resources.* The McGraw-Hill Companies, New York.
- Falikhathun. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik. *Jurnal Empirika.* vol16 (2):263 -281 <http://eprints.undip.ac.id/16090/1/ABDULLOH.pdf> . diakses tanggal 19 Februari 2018.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Novitasari dan Satryo. 2016. Pegaaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.* Vol5(9). <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/2624/2347>. diakses tanggal 13 Februari 2018.
- Puspitayanti. (2015). Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar. Vol 5(1). <https://media.neliti.com/media/publications/5383-ID-pengaruh-locus-of-control-dan-kemampuan-mengoperasikan-teknologi-informasi-terha.pdf> diakses tanggal 15 Maret 2018.
- Rahayu dan Badera (2017). Pengaruh *Locus of Control* Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.* Vol19:2378-2406. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/27317> diakses tanggal 13 Februari 2018.
- Robbins. 2010. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke16. Salemba Empat, Jakarta.
- Rorimpandey. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasiona, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA.* Vol1(4):2233-2244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3443> diakses tanggal 18 Februari 2018.
- Rotter. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs.*
- Setiawan dan Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal.* Denpasar: Universitas Udayana. Diakses tanggal 19 Februari 2018.
- Spector. 1988. *Development of the work locus of control scale. Psychological of Occupational Psychology,* 61:335-340.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Timothy. 2011. *Cultural Heritage and Tourism: an Introductuon.* Channel View Publication, Bristol.
- Utami. 2010. *Manajemen Ritel.* Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Rajawali Press, Jakarta.