

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kinerja Karyawan

Friska Yoseva Nainggolan

Universitas Teknologi Digital, friska10219043@digitechuniversity.ac.id

Clara Aunike

Universitas Teknologi Digital, clara1042008@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_ untuk mengetahui variabel kontijensi locus of control mampu memoderasi kolerasi antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode Path goal theory leadership.

Desain/Metode_ penelitian ini saya memakai metode pendekatan penelitian kualitatif. bentuk pendekatan penelitian kualitatif menggunakan data yaitu seperti ekspresi,detail cerita,narasi dan hasil konstruksi responden atau informan.sumber data penelitian ini saya dapat dari hasil wawancara dari karyawan,responden,internet,dan jurnal

Temuan_Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh bahwa variabel locus of control, Gaya Kepemimpinan dalam interaksi kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan locus of control dan didukung oleh gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja

Implikasi_ peningkatan locus of control dan didukung oleh gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja

Originalitas_ Dalam penelitian ini diperoleh melalui data langsung dari responden atau objek penelitian dengan cara wawancara dan kuesioner

Tipe Penelitian_ Studi Literatur

Kata Kunci : Path Goal Theory,Gaya kepemimpinan, Locus of control, Kejelasan tugas, Kepuasan kerja,

I. Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang dan fenomena yang menjadi alasan bagi penulis untuk Setiap perusahaan yang ingin berkembang wajib memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya ialah faktor sumber daya manusia. pemanfaatan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik supaya bekerja dengan efektif, efisien dan memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi. dikarenakan manusia memegang peranan penting bagi proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. kinerja sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolak ukur buat menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan dari seorang karyawan atau pegawai. kinerja menurut **Griffin (2002:254)** ialah “evaluasi formal terhadap karyawan untuk menentukan keefektifan penerapan kinerja karyawan tersebut”. kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai maupun instansi, sehingga faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja wajib diperhatikan serta ditingkatkan. salah satu tipe kepribadian yang mempengaruhi kinerja ialah *locus of control*. *Locus of control* berkaitan dengan beberapa variable seperti tertekan/stress, kepuasan kerja,etika kerja,ataupun kinerja seseorang.

Seorang dengan internal *locus of control* akan banyak berorientasi pada tugas yang akan di kerjakannya,sehingga akan meningkatkan kinerjanya, serta memberikan perhatian kepada tujuan,

ukuran dan penilaian (Cascio, 2013). Permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja PT.Mahkota Group diwilayah riau dalam hubungannya dengan *locus of control* yaitu pekerja cenderung kurang efektif untuk mengatasi penurunan kinerjanya, masalah ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif,pegawai selalu mengiyakan perintah dari atasan, dan pegawai kurang berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada mereka dengan segera sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada keproduktifan tugas. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control internal*, *locus of control* eksternal yaitu percaya bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dalam pelaksanaan tugas mereka tergantung pada pihak luar dalam hal ini pimpinan yang memberikan arahan yang spesifik. kondisi tersebut didukung oleh gaya kepemimpinan direktif. sedangkan seseorang dengan *locus of control* internal akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam situasi di mana mereka dapat menerapkan tindakan yang dianggap sesuai dalam suatu pekerjaan dan kondisi tersebut. pemimpin juga wajib memperlakukan semua bawahan sama sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Gaya kepemimpinan suportif memberikan ruang atau kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan pilihannya dalam melakukan pekerjaan.

II. Kajian Teori

Path goal theory

Teori *path goal theory leadership* yaitu semacam teori kepemimpinan yang dikemukakan House dalam Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa terdapat dua variabel kontinjensi yang mengaitkan atau menyangkutkan perilaku kepemimpinan yaitu berupa kepuasan kerja dan kinerja variabel yang berada di luar kendali karyawan,

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dalam prakteknya, setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda dalam melaksanakan tugastugasnya, dalam hal ini menggerakkan bawahannya guna melakukan tugas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan paling banyak diteliti yaitu teori jalur sasaran atau (*Path-goal theory*).

Dasar teori ini ialah bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendukung anggotanya dalam memberikan sebuah informasi, atau dorongan. pegawai memandang perilaku atasannya dalam dua dimensi perilaku, yaitu *initiating structure* dan *consideration*.

Consideration adalah tahap sejauh mana seorang pemimpin berperilaku atau bertingkah ramah, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan mengamati kesejahteraan mereka contohnya, melakukan kebaikan kepada bawahan, menyempatkan waktu untuk mendengarkan masalah yang dihadapi para bawahannya dan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk maju, bertukar pikiran kepada bawahannya untuk melakukan hal-hal penting sebelum dilaksanakan, menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan bawahan seperti sesama.

Locus Of Control

Locus of control yaitu bagaimana seseorang melihat hubungan antara tingkah laku serta akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya. keberuntungan, kekuasaan atasan, nasib, dan lingkungan kerja serta dihubungkan dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja atau tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan". *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan eksternal, *locus of control* internal yaitu seseorang yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka.

Penelitian Terdahulu

1. **Erlinda Oktarini** melakukan penelitian tentang Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Analisis regresi linier berganda dan hasil penelitiannya yaitu Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Secara parsial variabel *Locus of Control* dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan variabel, komitmen, organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial
2. **Siti Rosmalia**
Melakukan penelitian tentang Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Uji validitas konstruk yang dilakukan dengan Analisis Faktor Konfirmatori.
3. **Ratri Nugrahanings Dkk.** Melakukan penelitian tentang Pengaruh *Locus of Control* Internal dan Eksternal tentang Komitmen Dokter di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Analisis statistik melalui tabulasi dan uji regresi logistik berganda di Lokasi RSUD Abdul Wahab.

Kepuasan Kerja

Istilah tentang kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya terhadap dalam bekerja.

Kinerja

Alasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian dalam organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. seorang karyawan dinyatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian atas kinerja karyawan dalam perusahaan.

III. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara Metode penelitian kualitatif. pendekatan penelitian kualitatif yang menggunakan data berupa narasi, ekspresi, detail cerita, dan hasil konstruksi dari informan atau responden. data diperoleh dari metode pengumpulan data berupa wawancara kepada seorang karyawan. Penelitian lapangan dikerjakan dengan menggali data yang bersumber dari informan atau lapangan penelitian yaitu yang berkenaan dengan pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kinerja karyawan (Studi di PT. Mahkota Damai Perkasa) Menurut sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek. Dalam penelitian ini penulis menggumpulkan data atau informasi dengan cara membaca, mengutip, dan menyusunnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh. dalam penulisan skripsi ini data yang peneliti peroleh berasal dari data primer dan skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada akumulasi data. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data langsung dari responden atau objek penelitian. Data ini diperoleh dari :

- a) Hasil wawancara dari objek penelitian kepada Karyawan pada PT Mahkota Damai perkasa Dumai, Riau. mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi, kinerja karyawan dan lain sebagainya.
- b) Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, penulis ingin memperoleh data mengenai persepsi mereka mengenai Pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kinerja Karyawan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

PT.Mahkota Damai Perkasa diawali dengan pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit pertama pada tahun 2002 di provinsi Riau yang telah memperoleh pengesahan dari menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia sebagaimana dalam surat keputusan, keputusannya, tertanggal 18 Februari 2011, No.AHU-08250.AH.01.01 tahun 2011, beralamat di Grand Jati Junction Complex Lt.3 and Lt.27 Jalan Perintis Kemerdekaan No.3-A, Medan. PT.MDP merupakan anak perusahaan Wilmar group indonesia salah satu perusahaan agrobisnis terbesar di dunia. terutama dalam bidang CPO dan turunannya. ditahap awal perkembangannya Pupuk mahkota melakukan impor dan distribusi untuk seluruh pupuk berkualitas dan terjangkau yang dibutuhkan oleh perkebunan dan pertanian khususnya perkebunan sawit seperti pupuk tunggal (*straight fertilizer*) yaitu pupuk KCl (Kalium klorida) dan Pupuk Rock phospat. khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan teknik skoring yaitu nilai minimal 1 dan nilai maksimal 5.

Rumus perhitungannya seperti berikut :

Rumus perhitungannya : $T \times P_n$

perhitungan skala Likert variable Gaya kepemimpinan : $T \times P_n$

T : Total jumlah responden yang memilih

P_n : Pilihan angka skor likert

- Responden yang menjawab sangat baik (skor 5) = $78 \times 5 = 390$
- Responden yang menjawab baik (skor 4) = $31 \times 4 = 96$
- Responden yang menjawab cukup baik (skor 3) = $3 \times 3 = 9$
- Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) = $2 \times 2 = 4$
- Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) = $0 \times 1 = 0$

Semua hasil dijumlahkan, total skor = 499

Interpretasi Skor Perhitungan

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden x jumlah pernyataan responden

$$= 5 \times 21 \times 5$$

$$= 525$$

X = skor terendah likert x jumlah responden

$$= 1 \times 21 \times 5$$

$$= 105$$

Rumus Interval

$$I = 100 / \text{jumlah skor}$$

Maka = $100 / 5 = 20$ (intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

Angka 0% – 19,99% = STS

Angka 20% – 39,99% = TS

Angka 40% – 59,99% = KS

Angka 60% – 79,99% = S

Angka 80% – 100% = SS

Penyelesaian Akhir

Rumus Indeks % = $\text{Total Skor} / Y \times 100$

$$= 499 / 525 \times 100 = 96\% \text{ (Sangat Setuju).}$$

Perhitungan skala Likert variable Locus Of Control :

$T \times P_n$

T : Total jumlah responden yang memilih

P_n : Pilihan angka skor likert

- Responden yang menjawab sangat baik (skor 5) = $53 \times 5 = 265$
- Responden yang menjawab baik (skor 4) = $31 \times 4 = 124$
- Responden yang menjawab cukup baik (skor 3) = $28 \times 3 = 84$
- Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) = $10 \times 2 = 20$
- Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) = $15 \times 1 = 15$

Semua hasil dijumlahkan, total skor = 508

Interpretasi Skor Perhitungan

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan responden}$$

$$= 5 \times 21 \times 7$$

$$= 735$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 1 \times 21 \times 7$$

$$= 147$$

Rumus Interval

$$I = 100 / \text{jumlah skor}$$

Maka = $100 / 5 = 20$ (intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- ♣ Angka 0% – 19,99% = STS
- ♣ Angka 20% – 39,99% = TS
- ♣ Angka 40% – 59,99% = KS
- ♣ Angka 60% – 79,99% = S
- ♣ Angka 80% – 100% = SS

Penyelesaian Akhir

$$\text{Rumus Indeks \%} = \text{Total Skor} / Y \times 100$$

$$= 508 / 735 \times 100$$

$$= 65\% \text{ (Setuju).}$$

Perhitungan skala Likert variable Kinerja Karyawan :

T x Pn

T : Total jumlah responden yang memilih

Pn: Pilihan angka skor likert

- Responden yang menjawab sangat baik (skor 5) = $51 \times 5 = 255$
- Responden yang menjawab baik (skor 4) = $27 \times 4 = 108$
- Responden yang menjawab cukup baik (skor 3) = $15 \times 3 = 45$
- Responden yang menjawab tidak baik (skor 2) = $2 \times 2 = 4$
- Responden yang menjawab sangat tidak baik (skor 1) = $10 \times 1 = 10$

Semua hasil dijumlahkan, total skor = 422

Interpretasi Skor Perhitungan

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan responden}$$

$$= 5 \times 21 \times 5$$

$$= 525$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 1 \times 21 \times 5$$

$$= 105$$

x 5

$$= 105$$

Rumus Interval

$$I = 100 / \text{jumlah skor}$$

Maka = $100 / 5 = 20$ (intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- ♣ Angka 0% – 19,99% = STS

- ♣ Angka 20% – 39,99% = TS
 - ♣ Angka 40% – 59,99% = KS
 - ♣ Angka 60% – 79,99% = S
 - ♣ Angka 80% – 100% = SS
- Penyelesaian Akhir
Rumus Indeks % = Total Skor / Y x 100
= 422 / 525 x 100
= 81% (Sangat Setuju).

Berdasarkan dari ketiga variable yang dimasukkan dalam regresi, variabel *locus of control*, Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Diperoleh bahwa *variabel locus of control*, Gaya Kepemimpinan dalam interaksi kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan *locus of control* dan didukung oleh gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja

IV. Penutup Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menerapkan gaya kepemimpinan dengan pendekatan kontingensi dan menerapkan Path Goal Theory of Leadership. kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. penggunaan *locus of control* dalam penelitian ini mempertimbangkan bahwa kinerja karyawan diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*. gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain. Selain itu, beberapa ahli berpendapat bahwa variable *Locus of Control* dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga tergantung pada penjelasan pemimpin atas tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari ketiga variabel yang dimasukkan dalam regresi, variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa *variabel locus of control*, gaya kepemimpinan dalam interaksi kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan *locus of control* dan didukung oleh gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja.

Saran

1. Penelitian berikutnya harus mempertimbangkan karakteristik atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi para pemimpin di bidang PT. Pupuk diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang bijaksana, menjunjung tinggi Independensi, menjadi contoh dan panutan bagi para anggota yang dipimpinnya, dan dapat memotivasi bawahannya agar dapat mencapai tujuan PT tersebut
3. Bagi pekerja di PT. harus menjaga keselamatan, sebaiknya menggunakan masker dan baju berlengan panjang karena dapat membahayakan pekerja, karena Jika kontak langsung dengan kulit atau terhirup secara terus- menerus dan dalam waktu yang cukup lama, dapat membahayakan kulit karena mengandung bahan kimia.

Daftar Pustaka

- Aji, Bima Bayu, "Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal", Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010
- Amilin dan Rosita Dewi, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating", JAAI Vol. 12 No.1, 2008.

- Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan”. Skripsi Cahyasumirat, Gunawan. 2006.
- Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. UNDIP. Simposium Nasional Akuntansi X. AMKP-08, Makasar, 2007.
- Hendryadi. 2012.” in Leadership Theory”
- Nurani, Taufik. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Universitas Muhammadiyah Surakarta