

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDAG PENYANGGA PUPUK PT. GRAHA SARANA GRESIK-LAMONGAN

(*THE INFLUENCE OF PERSONALITY TYPE AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN FERTILIZER BUFFER WAREHOUSE PT. GRAHA SARANA GRESIK-LAMONGAN*)

Putri Ihda Mauliyah

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Lamongan
ihdaa2406@gmail.com

Website:

Abstrak

Kata Kunci:

tipe kepribadian, *locus of control*, kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami pengaruh variabel tipe kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif. Metode *sampling* dilakukan menggunakan sampel acak sederhana, populasi yang dipilih peneliti yaitu karyawan gudang penyangga pupuk PT. Graha Sarana Gresik-Lamongan, dari rumus slovin sampel terhitung ada 40 karyawan. Analisis yang dilakukan dengan menyebar angket/kuisisioner, selanjutnya peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. nilai signifikan 0,05 dengan menggunakan independent sample t-test. dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,441 + 0,641 X_1 + 0,189 X_2$. Hasil uji t Uji parsial telah dilakukan dan dihasilkan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} $X_1 = 5,957 > 2,024$. $X_2 = 2,202 > 2,024$. Sehingga diketahui variabel tipe kepribadian dan *locus of control* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Uji simultan telah menghasilkan F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Maka diketahui tipe kepribadian dan *locus of control* memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Keywords :

personality type, locus of control,

Abstract

The purpose of this study was to understand

*employee
performance.*

Alamat Kantor:

Jl. Jaksa Agung Suprpto
74 Lamongan.

the influence of the personality type and locus of control variable on employee performance. Using quantitative methods. The sampling method was carried out using a simple random sample, the population selected by the researcher were employees in fertilizer buffer warehouse PT. Graha sarana Gresik-Lamongan, from the sample Slovin formula counts 40 employees. The analysis was carried out by distributing questionnaires, then the researcher tested the validity, reliability, multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, partial test and simultaneous test. a significant value of 0.05 using the independent sample t-test. From multiple linear regression analysis, the equation $Y = 0,441 + 0,641 X_1 + 0,189 X_2$. The results of the t test Partial test has been carried out and the resulting t count is greater than t table $X_1 = 5,957 > 2,024$. $X_2 = 2,202 > 2,024$. So it is known that personality type and locus of control variables have a partial effect on employee performance. Simultaneous testing has resulted in Fcount greater than Ftable So it is known that personality type and locus of control have a simultaneous influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Di dunia bisnis salah satu hal yang menjadi prioritas utama yaitu Sumber daya manusia. Sebuah bisnis akan berhasil mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja dapat di artikan sebagai tolak ukur karyawan dalam mengerjakan sebuah tugas yang bersifat sebagai tujuan atau target untuk diselesaikan. Dessler (2011) "kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan". Dalam melaksanakan sebuah pengelolaan organisasi yang berorientasi bisnis atau profit perilaku kerja yang baik harus menjadi perhatian, karena tidak ada terkecuali aspek sumber daya manusia tersebut dan perilakunya dalam organisasi akan menimbulkan dampak positif maupun dampak

negatif bagi kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu faktor sebagai penentu sebuah keberhasilan kinerja suatu organisasi bisnis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku seseorang yang akan menjalankan atau bertugas untuk menyelesaikan berbagai macam aspek manajemen yang timbul di perusahaan. Aspek sumber daya manusia berfokus pada kepribadian individu seseorang praktisi bisnis, hal ini cenderung menimbulkan diri seseorang masih belum mendapat perhatian sama halnya dengan aspek manajemen. Aspek lain seperti *locus of control* juga merupakan hal yang sangat perlu di perhatikan pada saat mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. *Locus of control* memiliki hubungan yang erat dengan beberapa variabel, khususnya yang terkait dengan kinerja. Jika pada diri seorang karyawan memiliki perilaku kerja yang mampu memperkirakan dan mengontrol perilaku kerja yang baik maupun buruk dalam dirinya, sehingga kemampuan tersebut akan mampu menciptakan sebuah keberhasilan dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut (Rotter, 2010) *Locus Of Control* adalah sebuah konsep yang merujuk pada harapan umum terhadap faktor penguatan yang berada di bawah kendali internal individu atau di luar kontrol individu (Rotter, 2010).

Locus of Control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2013).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Aurellie, 2013)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, menggunakan *simple random sampling*. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan menggunakan sistem mengisi langsung pada lembar kuisisioner, dengan menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F. Menggunakan *softwer* komputer SPSS 20 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Untuk uji validitas diketahui jumlah data (n) = 40 dan untuk taraf signifikan pada uji validitas sebesar 0,05, r tabel yang diperoleh sebesar 0,312. Maka dari hasil uji validitas diatas menunjukkan hasil analisis yang lebih besar dari 0,312, sehingga menunjukkan hasil yang valid untuk keseluruhan variabel.

2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel menunjukkan hasil yang reliabel, yaitu yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,6.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Dari Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized
		Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.441	1.878	
	Tipe Kepribadian	.618	.104	.674
	<i>Locus of Control</i>	.189	.086	.248

Sumber: Hasil *Output SPSS 20*, diolah

Nilai analisis bisa dilihat pada hasil diatas, dari nilai koefisien B dari setiap variabel memiliki nilai yang positif, artinya memiliki arah yang positif. Maka bisa dikatakan semakin tinggi tipe kepribadian dan *locus of control* maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Graha sarana.

4. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis menunjukkan bahwa angka koefisien (R) mempunyai nilai sebesar 0,746, menunjukkan adanya hubungan yang cukup tinggi berdasarkan variabel independen dengan variabel dependen. Semakin tinggi nilai korelasi tipe kepribadian

dan *locus of control* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Graha Sarana.

5. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji koefisien determinasi menunjukkan hubungan variabel dependen dan independen ditetapkan nilai R^2 dilihat ditabel R Square besar nilainya 0,746. Yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel dependent dan independent besar nilainya 74,6% dan 25,4% adalah besar sisa dijelaskan diaspek lain diluar penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 2 Hasil dari Uji t

No	Variabel	Sig.	t hitung	t tabel	Keputusan
1	Tipe Kepribadian (X1)	.000	5,957	2,024	H1 diterima
2	<i>Locus of Control</i> (X2)	.034	2,202	2,024	H2 diterima

Sumber: Hasil *Output SPSS 20*, diolah

Dapat tabel diatas t_{hitung} yang memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , bahwa ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada gudang penyangga pupuk PT Graha Sarana. Uji persial telah menghasilkan bahwa nilai dari t_{hitung} mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($X_1=5,957>2,024$, $X_2=2,202>2,024$). Sehingga dapat diketahui bahwa tipe kepribadian (X_1) dan *locus of control* (X_2) mempunyai pengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Tabel 3 Hasil dari Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.119	2	116.560	54.415	.000 ^b
	Residual	79.256	37	2.142		
	Total	312.375	39			

Sumber: Hasil *Output SPSS 20*, diolah

Dapat dilihat dari tabel diatas variabel tipe kepribadian dan *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sarana. Dilihat hasil uji F, $F_{hitung} (54,415) > F_{tabel} (3,25)$.

KESIMPULAN

1. Tipe Kepribadian dan *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sarana. Dapat dibuktikan melalui hasil penelitian menggunakan

- uji t, bahwa variabel X_1 memperoleh nilai $t_{hitung} (5,957) > t_{tabel} (2,024)$. Variabel X_2 memperoleh nilai $t_{hitung} (2,202) > t_{tabel} (2,024)$.
2. Variabel tipe kepribadian dan *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sarana. Bisa dilihat melalui hasil pengujian uji F, yang memperoleh nilai $F_{hitung} (54,415) > F_{tabel} (3,25)$, maka ke dua variabel tersebut mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 3. Variabel bebas yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Graha Sarana adalah variabel tipe kepribadian (X_1). Dapat dibuktikan melalui hasil dari SPSS 20 pada tabel 1 analisis regresi linier berganda yang dilihat dari nilai koefisien B besar nilai 0,618 yang menyatakan hasil tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. dan Rahayu, I. T. 2012. *Hubungan antara Orientasi Religius, Locus of Control, dan Psychological Well-Being Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Ejournal.uin.malang.ac.id.
- Badrianto, Yuan Dan Julaeha. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Autoliv Indonesia*. Jurnal : Univeristas Pelita Bangsa. Volume 6 No. 3; 90-98.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal, JRBI Vol 1. Yogyakarta
- Julianingtyas, 2012, *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Auditor*, Jurnal, AAJ Vol 1.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers. Mardikanto
- Mahendra, Aditya. 2015. *Indikator Keberhasilan Kinerja Individu dengan Locus of Control dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen*. Jurnal.Universitas Mercu Buana Yogyakarta. JPSB Vol.3 No.2, 2015
- Nanag, Martono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif Teori & Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rahmawati, Nurrike H. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Volume 5 No. 4.
- Sekaran, Uma. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Selemba Empat

Putri Ihda Mauliyah

- Soraya, 2010. "*Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Di Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang*" Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunandar, 2017, *Pengaruh Tipe Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Kawah Ijen*, Jurnal, Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 3

