

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI GORONTALO**

Oleh

RAHMAT R MARIKAR

E21.15.092

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI GORONTALO

Oleh

RAHMAT R MARIKAR

E21.15.092

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Gorontalo... 25 Oktober 2021


PEMBIMBING I



Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM

NIP: 0929117202

PEMBIMBING II



Syaiful Pakaya, SE., MM

NIDN : 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

Oleh

RAHMAT R. MARIKAR
E21.15.092

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Benny Rumambie, SE., MM
2. Wiwin L. Husin, SE., M.Si
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Dr. Rahmisyari, ST., MM
5. Syaiful Pakaya, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui :

 **Dekan Fakultas Ekonomi**
Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

 **Ketua Program Studi Manajemen**
Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Karya tukis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Gorontalo, 2021

Yang membuat



Rahmat R Marikar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia, adalah serangkaian dari suatu upaya dalam mencapai yang diinginkan dengan bekerja sama melalui orang lain. Hal tersebut menunjukkan pemberdayaan sumbernya berasal dari orang lain agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Pegawai yang memiliki perilaku di tempat kerjanya maupun kepada masyarakat, tidak terlepas dari yang namanya kinerja. Pada intinya perilaku pegawai itu berawal dari adanya dorongan diikuti dengan perilaku yang positive, anggapan, norma yang dimiliki, dan profesionalisme yang dimiliki para pegawai. Jika unsur tersebut tidak dimiliki maka kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan dan tanggung jawab mustahil akan dihasilkan (Suryana S, 2003). Namun beberapa kondisi dan tuntutan serta dampak disekitar, serta keadaan individu yang mengarah kurang kuat, berdampak pada pekerjaan para pegawai baik di dalam ataupun di luar pekerjaannya sikap kerja pegawai bias jadi berbeda dengan sikap pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Kinerja adalah ukuran pegawai terhadap tugas yang dilaksanakan serta penyelesaian tugas menjadi target. Usaha yang dilakukan dalam melaksanakan menilai kinerja merupakan hal yang urgen dengan ukuran kinerja yang tepat dapat diketahui (Ani, 2016)

Kriteria yang baik menuntut pegawai memiliki perilaku sesuai keinginan organisasi, akan tetapi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi yakni unsur -

unsur yang bisa menjadikan pegawai loyal serta nyaman dengan keadaan dilingkungan sekitarnya.

Organisasi yang selalu menjaga kinerja pegawai maka akan selalu menyadari unsur – unsur yang berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Falikhatun (2003:264) (Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016) menyatakan bahwa pada dasarnya peningkatan kinerja pegawai yang meningkat akan dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yakni kondisi yang berasal dari luar pegawai itu sendiri yang dikenal dengan faktor situasional seperti kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang dikenal dengan faktor individual seperti jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologys yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

Aspek situasi seperti leadership, kinerja, social relations, dan organizational culture organisasi. Khusus pada kinerja factor extern yang mempengaruhi misalnya kesuksesan, nasib, kewenangan pimpinan, serta lingkungan kerja. Sementara, faktor intern adalah keyakinan bahwa keberhasilan dapat diperoleh dari hasil kerja keras. Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai *locus of control* faktor intern akan memiliki kinerja yang meningkat. Pegawai yang bekerja keras dengan aturan norma kerja dipatuhi secara profesional, bisanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ridwan, 2013)

Salah satu unsur yang mempunyai peran penting dalam mningkatnya kinerja pegawai yaitu *locus of control*. *Locus of control* adalah variabel kepribadian yang diartikan sebuah kepercayaan yang sungguh – sunnguh dari

individu terhadap kemampuan mengontrol nasib sendiri. Menurut Ivancevich dan Matterson dalam Utami (2014), membagi menjadi dua dimensi, yaitu: (1) *Internal locus of control*, merupakan individu dengan keyakinan bahwa keberhasilan dapat dicapai melalui adanya kerja keras mereka dan percaya bahwa kegagalan mereka disebabkan karena mereka kemampuan serta motivasi yang kurang. Mereka menganggap bahwa hasil yang mereka capai asalnya dari aktifitas dirinya. Mereka akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, serta yang turut berperan adalah perilaku individu. (2) *External locus of control* adalah keyakinan individu dimana takdir, waktu, kesuksesan, atau perilaku orang lain turut menentukan apa yang terjadi pada mereka. Begitu pula dengan tujuan yang akan dicapai sehingga perilaku individu tidak akan memiliki fungsi didalamnya. Mereka mengidentifikasi lebih banyak menggantungkan keinginannya untuk bersandar kepada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih keadaan yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2003).

(Sendow, 2018) riset yang telah dilakukan menghasilkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya *locus of control* maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan dimana *locus of control* merupakan penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Apabila *Locus of control* dilaksanakan dengan baik akan menjadikan pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa merasa ada beban atau. (Ani, 2016)

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sebagaimana tertuang didalam Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama memiliki peran yang sangat strategys terhadap layanan yang diberikan dalam kehidupan beragama bagi masyarakat di Provinsi Gorontalo. Peran yang diemban tersebut, mengharuskan kantor wilayah ini dalam pelaksanaan tugasnya dapat dilaksanakan secara transparansi, akuntable, efektif dan efisien seperti yang diharapkan dalam perundang-undangan mengenai Penyelenggaraan Negara yang bersih dari Kolusi Korupsi dan Nepotisme

Penulis melakukan penelitian pendahuluan pada kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo serta wawancara dengan informan, peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja yang ada pada kator Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sudah baik, Capaian kinerja ini dapat dilihat dari sebagian besar target yang ditetapkan sudah terpenuhi, akan tetapi ada beberapa indicator capaian yang belum terlaksana sesuai dengan yang direncanakan, misalnya dalam kegiatan Lembaga social keagamaan yang difasilitasi untuk ditingkatkan kualitas pelayanannya adalah dalam bentuk kegiatan penguatan lembaga seperti kegiatan pembinaan, pendataan dan bantuan kepada lembaga selama tahun 2019 dengan persentase sebagai berikut :

- Persentasi lembaga social agama Islam yang difasilitasi untuk ditingkatkan kualitas layanannya baru terlaksana 23,08%. Keterlambatan ini terjadi karena masih dilaksanakan kegiatan pendataan dan verifikasi penerima bantuan.

- Sedang persentase capaian untuk agama Hindu dan Buddha belum terlaksana. Namun pada bulan ke-7, tahapan pelaksanaan sudah dalam proses dokumen realisasi anggaran.
- Selain pada ketersediaan lembaga yang mengelola Kerukunan Umat Beragama (FKUB), juga dilaksanakan kegiatan-kegiatan yang akan menunjang langsung kerukunan umat beragama. Dari 21 kegiatan yang ditargetkan, baru 4 yang terlaksana (19.05%).

Berdasarkan data yang telah diperoleh serta penjelasan yang telah diuraikan, maka dalam kajian ini akan dikaji mengenai *locus of control* dan efeknya terhadap kinerja individu. Dengan locus of control yang diselenggarakan secara teratur dengan sendirinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dari uraian di atas peneliti bermaksud mengkaji permasalahan tersebut yaitu **“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh Locus of control internal (X1), dan Locus of control eksternal (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

1. Seberapa besar pengaruh Locus of control internal (X1), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

2. Seberapa besar pengaruh Locus of control eksternal (X2), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mendapatkan data berupa *Locus of control* terhadap kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo”

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of control internal (X1), dan Locus of control eksternal (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of control internal (X1), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of control eksternal (X2), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil kajian ini diharapkan memperoleh manfaat adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai rekomendasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo Mengenai Pengaruh locus of control dan Kinerja Pegawai

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangsih pemikiran secara umum bagi ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu manajemen.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan locus of control.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Locus Of Control

Teori mengenai *Locus of control* (pusat kendali) dikemukakan pertama kali oleh Rotter (1966), seorang pakar konsep pembelajaran social. *Locus of control* adalah salah satu faktor kepribadian, yang memiliki definisi keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya dalam mengendalikan nasib sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005) (Marina Paramitha S Piola Poppy Mu'jizat, Rahmisyari, 2019) *Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas tugas mereka dan kepercayaan mereka terhadap kesuksesan dirinya.

Locus of control adalah “sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup”. (Malik *et al.*, 2015). (A. Agung *et al.*, 2017) Dewi (2014) menyatakan *locus of control* adalah “ciri kepribadian seseorang dalam mendiskripsikan bahwa sukses atau gaganya seseorang yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak”. (Elena *et al.*, 2015). (A. Agung *et al.*, 2017) *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi sebuah kejadian yang

datang dalam kehidupannya.

Menurut Widyaningrat (2014) *locus of control* menunjukkan “seberapa besar keyakinan seseorang mengenai korelasi antara tingkah laku yang diperbuat dengan kesuksesan yang ia terima”. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. Robbins dan Judge (2008:138), membagi *locus of control* menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan eksternal. Modise dan Patient (2017) mereka yang selalu mempunyai *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control* internal yang dominan selalu merasa mempunyai peranan atau kekuatan dalam setiap masalah yang terjadi dalam hidupnya.

2.1.2 Aspek-aspek Locus Of Control

Phares (dalam silalahi 2009:30-32) menyatakan bahwa ada 2 unsur dalam locus of control, yaitu :

1) Unsur *Internal Locus of Control*

Internal locus of control dapat didefinisikan dimana semua hasil yang diperoleh apakah itu baik dan buruk karena usaha kapasitas serta unsur - unsur yang terdapat dari dalam benak mereka sendiri. *Internal locus of control* yang dinyatakan Lee (1990) dalam Ayudiati (2010) yaitu tingkat kepercayaan seorang individu dimana dalam dirinya terdapat kemampuan besar untuk menentukan nasib sendiri, dan mereka memperdulikan apakah lingkungan disekitarnya mendapatkan dukungan

atau tidak ada dukungan. Seseorang yang memiliki pandangan seperti ini mempunyai prestasi kerja yang baik, sabar menghadapi semua masalah yang terdapat dalam kehidupan pribadinya ataupun dalam lingkup tugasnya. Jika ada perasaan khawatir yang terdapat dalam diri seseorang kemungkinan kecil jika dibandingkan dengan motivasi serta berani untuk menantang dirinya sendiri sehingga individu seperti ini selalu mendapatkan solusi terhadap masalah dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Aspek *External locus of control*

External locus of control ialah cara mendefinisikan bahwa semua hasil yang diperoleh baik atau buruk berada di luar kendali mereka yang diakibatkan oleh unsur luar misalnya kesuksesan, peluang, dan kodrat. Orang yang masuk dalam kelompok itu tanggungjawabnya beradadi luar control. *Extern LOC* yang dijelaskan Lee (1990) (Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016) ialah seseorang apabila mengalami masalah yang sulit, suka meyerah dan pasrah serta tidak bisa menyelesaikan masalahnya. Orang yang seperti ini akan persoalan yang terjadi pada dirinya dianggap menjadi suatu ancaman terhadap dirinya. Jika individu mengalami kegagalan atau Suatu maslaha tidak bias diselesaikan, maka orang tersebut ia menganggapnya sebuah kekalahan sebagai kodrat serta membuatnya ingin lari dari masalah.

2.1.3. Karakteristik Locus of Control

1. Internal *locus of Control*

Individu yang mempunyai locus of control internal suatu peristiwa selalu dihubungkan dengan kejadian yang dialami dalam dirinya dengan aspek dalam

dirinya. Sebab ia meyakini bahwa keberuntungan dan perbuatannya diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain :(Ani, 2016)

- a. Senang bekerja keras
- b. Mempunyai gagasan yang tinggi
- c. Selalu berupaya untuk mencari solusi dari suatu masalah
- d. Selalu berfikir positif.
- e. Memiliki anggapan bahwa suatu ihtiar mesti dilaksanakan apabila ingin berhasil.

2. Internal locus of Control

Locus of control eksternal yang terdapat dalam diri seseorang meyakini bahwa keberhasilan dan perbuatannya diakibatkan oleh unsur dari luar dirinya. Unsur dalam aspek eksternal diantaranya:(Ani, 2016)

- a. Tidak mempunyai inisiatif.
- b. Gampang menyerah, tidak mau berusaha sebab mereka yakin bahwa faktor eksternal yang mengendalikan.
- c. Kurang menggali keterangan
- d. Memiliki keyakinan bahwa hubungan kesuksesan dan usaha korelasinya sangat kecil
- e. Gampang terpengaruh dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.1.4. Kinerja

Kinerja dalam sebuah instansi atau lembaga adalah respon dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin organisasi maupun level

meengah biasanya kurang peduli hasil kerja pegawai selain sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Seringnya manajer tidak mengetahui alangkah buruknya prestasi para karyawan sehingga perusahaan mengalami krisis yang serius. Citra yang kurang baik dalam perusahaan diakibatkan dari perusahaan kurang memperhatikan tanda-tanda atau peringatan adanya kinerja yang menurun. Hasibuan, (2001) (A. Agung et al., 2017) menyatakan “kinerja (prestasi kerja) merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilandaskan atas kemampuan dan, pengalaman serta bersungguh – sungguh”.

Rivai, (2008) (A. Agung et al., 2017) menyebutkan kinerja merupakan “sikap kerja yang nampak yang dimunculkan tiap orang sebagai wujud dari prestasi kerja yang diperoleh dari pegawai berdasarkan fungsinya dalam lingkungan kerjanya Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja, yang meliputi segi kuantitas maupun kualitas kerja, gabungan dari kemampuan dan peluang yang dihasilkan oleh pegawai yang dibandingkan dengan target kerja yang ditetapkan. Ambar Teguh Sulistiyani, (2003) (A. Agung et al., 2017) “Kinerja seseorang adalah gabungan dari kompetensi, usaha serta kesempatan yang dimiliki oleh seseorang yang bisa dilihat dari usaha yang telah dikerjakan”

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah diraih seseorang berdasarkan standar pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan. Bangun (2012:231) (Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016) menyebutkan bahwa “kinerja

(*performance*) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang yang telah diraihinya sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan (*job requirement*). Seorang pegawai dapat disebut berhasil melakukan pekerjaannya atau mempunyai hasil kerja yang baik jika hasil kerja yang didapatkan melebihi dari penetapan kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilaksanakan penilaian kinerja bagi tiap- tiap pegawai dalam organisasi.

Kinerja merupakan deskripsi mengenai tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan suatu aktivitas atau program kerja atau dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang mengacu dalam rumusan rencana strategis (*strategic planning*) sebuah organisasi Bangun (2012:231-232) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dipertimbangkan ke dalam kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melebihi penetapan kerjanya adalah ditetapkan yang dinilai dengan kinerja yang tinggi. Demikian pula, hasil kerja yang mutunya melampaui dari penetapan kerja dapat dinilai dengan kinerja tinggi.

Kesimpulan dari pengertian kinerja adalah Kinerja yaitu gambaran tentang tingkat yang dicapai dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas maupun dalam membentuk sasaran, tujuan, misi dan visi suatu perusahaan atau instansi yang berpedoman dalam rumusan rencana strategis perusahaan atau instansi

2.1.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut Keith Davis (1995) dalam

(Soraya Eka Ayudiati, 2010) (Soraya Eka Ayudiati, 2010) merumuskan bahwa kinerja berhubungan dengan rangkaian pelaksanaan pekerjaan pegawai berdasarkan dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini terdiri dari prestasi kerja seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan karakter pribadi seseorang. Tolak ukur kinerja ini menggunakan proksi empat dimensi menurut Minner (2001) yaitu kualitas, kuantitas, waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan rekan kerja. Mathis and Jackson (2001) merumuskan bahwa $P = A \times E \times S$, dimana (P) kinerja adalah hasil dari (A) ability/kemampuan, dikalikan dengan (E) effort/usaha, dikalikan dengan (S) support/dukungan.

John Bernadin (1993;75) (Soraya Eka Ayudiati, 2010), menjelaskan bahwa terdapat enam ciri yang dipergunakan dalam mengukur tingkat hasil kerja secara individual:

a. Kualitas

Kualitas yaitu jenjang dari hasil kegiatan yang dilaksanakan menghampiri sempurna dalam artian menyesuaikan beberapa teknik dari penampilan kegiatan maupun memenuhi tujuan yang diinginkan sebuah kegiatan. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh pimpinan ataupun sesama teman kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan sejumlah atau hasil pekerjaan yang bisa diselesaikan pada periode waktu yang telah ditetapkan. Jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam

istilah misalnya jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu kegiatan diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil luaran serta tersedia waktu yang dimaksimalkan untuk kegiatan yang lainnya.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah derajat pemanfaatan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan profit maupun mengurangi kerugian dari tiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan derajat dimana seseorang karyawan bisa melaksanakan peran kerjanya tanpa meminta bantuan konsultasi dari supervisor maupun mendapatkan keterangan supervisi dengan maksud agar kerugian dapat dihindari dari hasil yang dicapai

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan derajat dimana seseorang memiliki keterikatan kerja dengan organisasi serta tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan Dharma (2005:46) (Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqi, 2016) menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, ialah mutu yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang memiliki standar kerja telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh

perusahaan. Mutu hasil kerja juga dapat dilihat dari rendahnya derajat kesalahan dari hasil kerja.

- 2 Kuantitas kerja, yaitu kuantitas dari seluruh hasil pekerjaan dari seorang pegawai jika dihubungkan dengan ketetapan organisasi
- 3 Ketepatan waktu, ialah waktu yang dipergunakan pegawai dalam selama proses menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.6 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

Teori mengenai *locus of control* mula - mula diperkenalkan oleh Rotter pada tahun 1966 merupakan seorang ahli konsep pembelajaran social. *Locus of control* dapat didefinisikan sebagai persepsi seorang individu mengenai sesuatu kejadian apakah mereka bisa atau tidak bisa mengontrol kejadian yang di alami pada dirinya. *Locus of control* juga dapat maknai sebagai suatu persepsi yang memperlihatkan kepercayaan seseorang terhadap kejadian-kejadian yang dialami dalam hidupnya. Hal ini tergolong pada kepercayaan bahwa kesuksesan ataupun kekecewaan dalam menjalankan beragam aktivitas di dalam hidupnya diakibatkan oleh control dari dirinya atau kendali control di luar dirinya. Individu tersebut dapat disebut mempunyai *internal locus of control* sebab individu tersebut seungguh mempercayai bahwa seluruh kejadian yang dialami merupakan dibawah control dirinya sendiri. Sedangkan, individu yang mempunyai *external locus of control* yaitu individu yang mempercayai bahwa unsur eksternal atau lingkungan yang memiliki dampak control terhadap apa yang dialami dalam kehidupannya. Oleh sebab itu disaat seorang individu berada dalam terjadi perselisihan, individu dengan karakteristik *internal*

locus of control meyakini bahwa sebuah peristiwa selalu berada dalam rentang pengendaliannya serta kemungkinan mereka akan mengambil keputusan dengan independent, efektif, dan efisien. Begitupun sebaliknya dengan individu yang memiliki karakteristik *external locus of control* bahwa kemungkinan mereka akan mengambil keputusan secara terburu-buruc, kurang sopan kurang efektif, dan efisien. Kinerja juga dipengaruhi oleh variabel *locus of control* yakni dimana individu yang memiliki *internal locus of control* akan memperlihatkan hasil kerja yang lebih tinggi daripada individu yang memiliki *external locus of control*, sebab individu yang mempunyai *internal locus of control* lebih mengutamakan pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan hasil kerja mereka.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

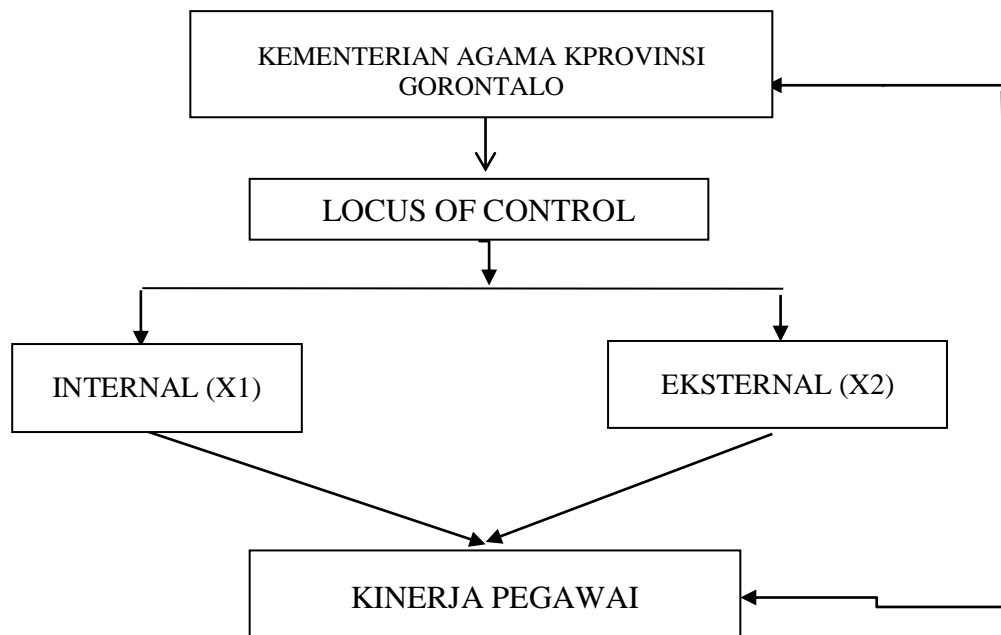
1. (Hermawan & Kaban, 2014) Penelitian tentang kinerja karyawan tentang pengaruh *locus of control*. Sesuai hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa semua hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya. Pengaruh *Internal locus of control* berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan, dan *external locus of control* mempunyai pengaruh yang positive terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan”.
2. (Yusnaena, 2018) *Tujuan diadakani* penelitian ini yaitu untuk melihat besarnya dampak Locus of control kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Dengan hasil penelitian baik dari segi internal maupun eksternal dari sub variabel Locus of kontrol memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan Bank syariah mandiri Kc Padang.

3. (Sendow, 2018) Hasil penelitian antara lain yaitu “*Internal Locus of control* dan *External Locus of control* baik secara parsial maupun secara simultan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi”. Sebaiknya, pihak peneglola yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis bisa memanfaatkan hasil kajian ini dalam mengambil kebijakan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Sam Ratulangi dalam memberikan layanan kepada mahasiswa serta para stakeholder khususnya masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara.

2.2. Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka

2.3 . Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang, kerangka teori dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Locus of control internal (X1), dan Locus of control eksternal (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.
2. Locus of control internal (X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.
3. Locus of control eksternal (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam kajian ini, yang menjadi sasaran penelitian yaitu Locus of control terdiri dari locus of control internal (X1), dan locus of control eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Teknik yang dipakai dalam kajian ini adalah teknik Survei, yang menerangkan hubungan sebab akibat. Populasi dan sampel digunakan dalam riset ini serta kuesioner dijadikan media pengumpul data primer (Singarimbun, 2010:5). Kerlinger dan Sugiyono menjelaskan (2012:7), “teknik Survey adalah teknik penelitian yang dilakukan apabila populasi besar atau kecil namun data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diperoleh dari populasi tersebut”.

Data dari sebagian populasi diperoleh secara langsung di lokasi penelitian secara empiris, dengan maksud mendapatkan informasi dari sampel terhadap gejala yang dipelajari, yang mana menjadi unit kajiannya yaitu semua responden di lokasi tempat meneliti yang kesemuanya memiliki peluang untuk dijadikan responden

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam kajian ini ada 2 (dua) macam variabel yang meliputi: Variabel Bebas (Independen) adalah locus of control internal (X1) dan locus of control internal (X2).

1. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Kinerja pegawai (Y).

Variabel-variabel yang tersebut dapat dijelaskan pada tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Locus Of Control (LOC) (X)	LOC Internal (X1)	1. Senang bekerja keras 2. Mempunyai gagasan yang tinggi 3. Berupaya mencari solusi 4. Berpikir positif. 5. Berihatiat apabila ingin berhasil.	Ordinal
	LOC Eksternal (X2)	1. Tidak mempunyai inisiatif inisiatif. 2. Gampang menyerah 3. Kurang menggali keterangan 4. Kesuksesan dan usaha memiliki korelasi yang kecil 5. Gampang terpengaruh.	Ordinal

Sumber : Ani,2016

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai dengan keahlian dimiliki • Pekerjaan menantang • Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup • Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi yang dilakukan perusahaan telah dilakukan secara adil • Promosi diberikan ketika karyawan memiliki kinerja • Pimpinan memberi dorongan untuk meningkatkan kinerja • Kesanggupan pimpinan untuk menerima saran dari bawahan 	
	<i>Ketepatan waktu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam melaksanakan pekerjaan selalu diawasi oleh pimpinan • Teman sejawat selalu membantu ketika mendapat kesulitan dalam bekerja • Mempunyai teman sejawat yang memiliki tanggung jawab • Berkompetisi yang sehat dengan teman sejawat 	

(Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan memakai Skala Likert. Jawaban tiap point pernyataan yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari tiap alternatif akan diberikan bobot yang berlainan seperti pada Tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang (Netral)	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.2. Populasi dan Sanpel

3.2.2.1. Populasi

Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017), populasi merupakan area generalisasi yang bias berupa benda / subjek yang memiliki jumlah dan ciri - ciri yang spesifik ditentukan oleh peneliti untuk dikaji serta menarik kesimpulan. dari pemahaman populasi tersebut, populasi yang diteliti dalam kajian ini yakni semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sebanyak 159 yang meliputi 119 orang PNS dan non PNS sebanyak 40 orang. Data mengenai jumlah dan bagian – bagian yang ada pada Kantor Kementerian agama Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3: Jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Bagian/Bidang	Jumlah (orang)
Kepala Kantor	1
Bidang Pendidikan Madrasah	23
Bimbingan Masyarakat Islam	23
Penyelenggaraan haji dan umroh	19
Pendidikan agama islam	24
Tata Usaha	20
Bimbingan Masyarakat Kristen	18
Bimbingan Masyarakat Katolik	18
PTSP	13
Jumlah	159

3.2.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari semua ciri ciri yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi yang dimiliki banyak, dan peneliti tidak sanggup mengkaji semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menarik sampel. Menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) Sampling merupakan sampel yang mewakili banyaknya populasi. Biasanya dilakukan apabila populasi jumlahnya lebih dari 100.

Umar (2003:120) menyebutkan, bahwa dalam menetapkan jumlah sampel yang diperlukan, apabila jumlah populasi diketahui dapat digunakan rumus Slovin". Rumus tersebut mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal.

Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut .:

Keterangan :

n = U kuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian karena kesalahan

Pengembalian sampel yang masih dapat di tolerir atau igunakan, misalnya sebesar 10% = 0,1

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{159}{1+159 (0,1) (0,1)} = 61,3 \text{ atau } 61 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang di ambil pada kantor kementerian Agama Provinsi Gorontalo sekitar 61,3 atai dibulatkan 61 orang

3.2.3. Jenis dan Sumber data

3.2.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data *Kuantitative*, adalah data berbentuk angka yang nilainya dapat berubah atau sifatnya *variative*. Dalam analisis ini data *kuantitative* merupakan hasil kuesioner dengan memakai skala likert yang diberikan kepada *respondent*.
- 2) Data *kualitative* merupakan data non angka tapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam analisis ini data *kualitative* seperti keadaan organisasi atau sejarah lokasi Penelitian.

3.2.3.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah data pokok yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan didapat dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data misalnya keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi informan adalah pimpinan dan staf pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.
3. Angket, dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Dalam memperoleh informasi yang baik dalam arti mendekati secara objektif dibutuhkan suatu instrument alat pengumpul data utama dan yang lebih penting lagi adanya instrumen yang valid dan andal (reliable). Untuk

memperoleh alat ukur yang valid dan andal, olehnya perlu di uji tingkat kesahihannya dan konsistennya sehingga jika digunakan mendapatkan data yang konsisten dan objektive.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) menunjukan ukuran ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi dilokasi dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Dalam mencari data yang valid suatu item, dapat dikorelasikan scor item dengan jumlah keseluruhan item-item tersebut. pabila koeficien antara item dengan total item sama dengan atau diatas 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, namun apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dikatakan tidak valid Untuk mencari nilai koeficien, maka peneliti memakai rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Persyaratan minimum untuk dianggap suatu item pertanyaan dianggap valid apabila koeficien korelasinya $\geq 0,3$ Sugiyono,(Suharti Ningsih, 2017). Oleh

sebab itu, semua item pernyataan yang memiliki tingkat koeficient korelasi dibawah 0,3 perlu diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) dilakukan untuk mengetahui "seberapa jauh hasil ukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama". Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kusioner dapat diandalkan, alat ukur dapat diandalkan apabila alat ukur digunakan berulang kali yang memperoleh hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat secara andal apakah alat ukur digunakan pendekatan statistic, yakni melalui koeficien reliabilitas dan “apabila koeficien. reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka semua pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel)”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

3. Konversi Data

Dalam mengkonversi data cdari skala pengukuran ordinal ke scala pengukuran interval dapat dilakukan dengani teknik transformasi data yang biasa

disebut dengan Method of Success Interval (MSI), Haysin (Riduwan, 2009: 30). Secara umum, jawaban responden yang diukur menggunakan skala Likert (*Lykertscale*) diadakan penilaian yaitu memberikan nilai numerik 1,2,3, 4, dan 5 tiap skor yang didapat akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerik dianggap sebagai objek dan kemudian memulai proses transformasi yang ditempatkan ke interval, sebagai berikut::

1. Untuk tiap item, hitung frekuensi jawaban tiap kelas
2. Berdasarkan frekuensi tiap kelas hitung rasionya.
3. Dari rasio yang ada, hitung rasio jumlah untuk tiap kelas.
4. Tetapkan pula nilai batas Z untuk tiap kelas.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk tiap kelas dengan rumus :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

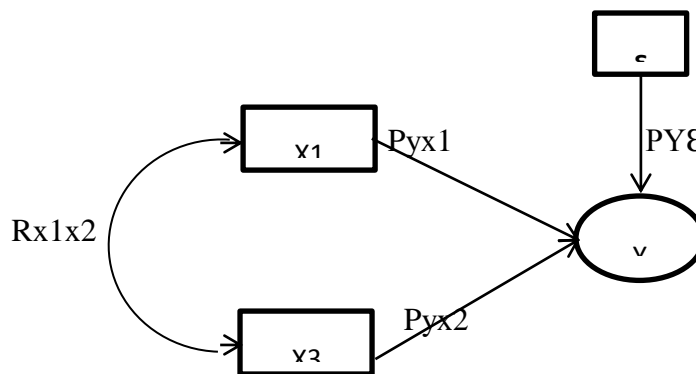
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk tiap kelas dengan rumus :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk mengetahui apakah faktor – faktor berpengaruh yaitu persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewarganegaraan, tes diuji melalui analisis jalur, yang sebelumnya data ordinal dikonversi kedalam skala interval menggunakan Method Successive Interval (MSI). Alasan memakai Analisis jalur bahwa desain korelasi tiap variable dalam penelitian ini adalah korelasi dan hubungan sebab akibat. Hipotesa penelitian digambarkan melalui struktur

hubungan antar variable tidak terikat dengan variable terikat dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut



Gambar 3.2. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X_1 = Internal LOC

X_2 = Eksternal LOC

Y = Kinerja

ϵ = Variable lain yang mempengaruhi variable terikat

Dari struktur tersebut, dapat digambarkan internal locus of control (X_1), berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y), eksternal locus of control (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja Internal Locus of control (X_1) memiliki hubungan korelasi dengan eksternal locus of control (X_2), dan adanya variable luar yang tidak dikajii tetapi ikut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{Y\epsilon}$

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis memakai metode *path analysis* kemudian diolah menggunakan alat statistic *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Buat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$
2. Hitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Hitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*.
4. Hitung matrix invers R_1^{-1} .
5. Hitung koefisien jalur β_{yx_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$).
6. Hitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (ϵ)
8. Hitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu
 $Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{yx_i}) (\beta_{yx_i})$; dimana $i = 1, \text{ dan } 2$
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.0

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran umum lokasi penelitian

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sebagaimana dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama mempunyai peranan strategis dalam memberikan pelayanan terhadap kehidupan beragama bagi penduduk di Provinsi Gorontalo. Dalam melaksanakan peranannya tersebut, dituntut bagi Kantor Wilayah ini untuk dapat melaksanakannya secara transparan, akuntabel, efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan dalam Undang-undang tentang Penyelenggaraan Negara yang bebas KKN

Setelah Provinsi Gorontalo dibentuk melalui Undang-undang Nomor 38 Tahun 2000 tanggal 22 Desember 2000, maka sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam menjalankan fungsi pemerintahannya di daerah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dibentuk. Awalnya masih merupakan Koordinator Wilayah (Korwil) dan pada tanggal 8 Januari 2002 diresmikan menjadi Kantor Wilayah yang sebelumnya ditetapkan melalui Keputusan Menteri Agama RI Nomor 450 Tahun 2001 tanggal 9 Oktober 2001.

Dalam PMA Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama dinyatakan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di daerah

4.1.2. Visi Misi

1.Visi : Terwujudnya masyarakat Provinsi Gorontalo yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

2. Misi :

1. Meningkatkan pemahaman dan pangamalan ajaran agama
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang, akuntabel dan terpercaya

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 61 responden pada penelitian ini diperoleh identas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	36	59
Perempuan	25	41
Total	61	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 36 orang atau sekitar 59%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang atau 41%. Hal ini menunjukkan responden laki - laki mendominasi ketimbang responden perempuan

2. Usia Responden

Usia responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
< 30	17	27,8
31-40	21	34,5
41-50	14	23,0
>51	9	14,7
Jumlah	61	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval < 30 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 27,8%, usia antara 31 – 40 sebanyak 21 orang atau sekitar 34,5% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 14 orang atau sekitar 23,0% dan usia antara >60 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 14,7%

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	7	11,5
D3	5	8,2
Sarjana	42	68,8
Magister	7	11,5
Total	61	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 61 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 7 orang atau sekitar 11,5% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau sekitar 8,2% pendidikan Sarjana sebanyak 42 orang atau 68,8%. dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 7 orang atau sekitar 11,5% Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Kementerian agama Provinsi Gorontalo

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan pengembangan karier. Berikut ini akan disajikan gambaran

hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 61 = 305$

Jumlah skor rendah : $1 \times 61 = 61$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{305-61}{5} = 48,8 (49)$

Tabel :

4.4 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
61 – 110	Sangat rendah
111 – 160	Rendah
161 – 210	Sedang
211 – 260	Tinggi
261 – 310	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 36 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Locus Of Control Internal (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel locus of control internal (I LOC) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel ILOC (X1)

No	Bobot	I LOC (X1)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	15	5	25	8	10	50	17
2	4	39	156	64	44	176	73	35	140	57
3	3	13	39	21	12	36	19	15	45	24
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	240	100	61	237	100	61	237	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	I LOC (X1)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	10	8	40	13
2	4	44	176	72	43	172	70
3	3	10	30	16	10	30	17
4	2	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	238	100	61	242	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 61 responden, mendapat skor item (no.1) sebesar 240 tergolong **tinggi**. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 237, tergolong **tinggi**. Data item (no.3) mendapat skor 237 tergolong **tinggi**. Data item (no.4) mendapat skor 238 tergolong **tinggi**. Data item (no.5) mendapat skor 242 tergolong **tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menerapkan locus of control internal dalam peningkatan kinerja pegawai

2. Locus Of Control eksternal (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang locus of control eksternal (E LOC) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel E LOC

No	Bobot	E LOC (X2)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	7	2	10	3	8	40	13
2	4	36	144	59	43	172	70	31	124	51
3	3	17	51	28	14	42	24	20	60	33
4	2	4	8	6	2	4	3	2	4	3
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	223	100	61	228	100	61	228	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	E LOC (X2)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	7	3	15	5
2	4	38	152	62	28	112	46
3	3	17	51	28	28	84	46
4	2	2	4	3	2	4	3
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	227	100	61	215	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 61 responden, mendapat skor 223, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 228, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 228 kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 227, kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 215 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap bawahan terhadap pegawai dalam rangkameningkatakn OCB

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 61 orang responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel kinerja pegawai (Y)

No	Bobot	Kinerja pegawai (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	14	70	23	13	65	21	8	40	13	7	35	11
2	4	44	176	72	36	144	59	37	148	61	31	124	51
3	3	2	6	3	12	36	20	16	48	26	22	66	36
4	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	254	100	61	245	100	61	236	100	61	227	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel kinerja pegawai					
		Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	10	50	16	7	35	11
2	4	38	152	62	35	140	57
3	3	12	36	20	19	57	32
4	2	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	238	100	61	232	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber :Dta diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 61 responden, mendapat skor 254, tergolong tinggi. Data item (no.2), mendapat skor 245, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 236, tergolong tinggi. Data item (no.4), mendapat skor 227, tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 238, tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 232, tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 61 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel locus internal (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,629	Valid	$0,756 > 0,60$	Reliabel
	2	0,520	Valid		
	3	0,404	Valid		
	4	0,403	Valid		
	5	0,374	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.9 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk locus internal (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,56 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel locus eksternal

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Locus eksternal (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,452	Valid	0,721 > 0,60	Reliabel
	2	0,585	Valid		
	3	0,508	Valid		
	4	0,422	Valid		
	5	0,428	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel locus eksternal (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,721 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,379	Valid	0,866 > 0,60	Reliabel
	2	0,447	Valid		
	3	0,426	Valid		
	4	0,511	Valid		
	5	0,499	Valid		
	6	0,079	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.12. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan

koefisien alphanya sebesar $0,866 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu *Locus Of Control* yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 61 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui pengaruh Locus of control terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama provinsi Gorontalo. maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

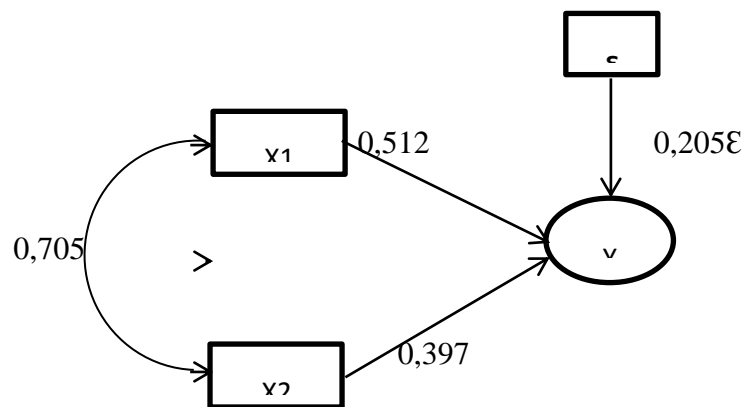
$$Y = 0,512 X1 + 0,397X2 + 0,205e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel locus internal LOC (X1) adalah 0,512 dan positif, menandakan variabel internal LOC (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap kinerja

pegawai (Y). Artinya, jika variabel internal LOC meningkat satu unit, kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,512

2. Variabel eksternal LOC (X2) sebesar 0,397 dan bertanda *positive* menandakan variabel eksternal LOC (X2), memiliki kontribusi yang *positive* terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, bahwa apabila variabel eksternal LOC meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,397
 3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 20,5%
 4. Dari Hasil Olahan data diperoleh koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,769, artinya, besar pengaruhnya *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 76.9%, sedangkan sisanya sebesar 20.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini
- Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,512	0,512	51,2%	0,795 (79,5%)
X2	0,397	0,397	39,7 %	
e	0,205	0,205	20,5%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2021

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Locus Of Control Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0 , uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilitytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilitytas* sig (0,05 < sig), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka H_a diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya F_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas α (0,05. Karena nilai α 0,05 > sig 0,000 dan F hitung (20,805) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel internal LOC (X1) dan eksternal LOC (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3.2. Locus Of Control Internal (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keaslian mempunyai nilai sig sebesar 0,001, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,000) dan nilai t hitung (10,944) > nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa faktor locus of control internal berpengaruh *significant* terhadap kinerja pegawai

4.3.3. Locus Of Control Eksternal (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data didapatkan dimana dukungan atasan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,000) dan nilai t hitung (7,893) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa *locus of control eksternal* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12 : Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi dukungan organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,000	0,05	Signifikan
pyx2	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2021

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Locus Of Control Secara Simultan Terhadap Kinerja

Locus of control adalah kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan menurut Larsen dan Buss mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. (Ani, 2016)

Hasil dari kajian ini didapatkan yakni bahwa secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan locus of control dengan kinerja. Artinya, dengan adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi, semakin tinggi tingkat locus of control pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dikaji oleh (Ridwan, 2013) dimana locus of control merupakan variable yang berpengaruh terhadap kinerja Hasil ini membuktikan bahwa *locus of control*

merupakan penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasinya. *Locus of control* yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja (Nur Fitri Ani, 2016)

4.4.2. Pengaruh Locus Of Control Internal Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor locus of control internal dan kinerja. Hal ini memberikan penjelasan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal locus of control akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa kinerja (ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Sudarsono & Irawati, 2003) mengungkapkan bahwa secara parsial locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang lebih tinggi, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan hidup. *Locus of control* internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ektrim tersebut. Secara teori dan yang terjadi di lapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya. (Nur Fitri Ani, 2016)

Demikian, selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki locus of control internal memiliki kepercayaan diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Pace & Fatmawati, 2017) menunjukkan bahwa *internal locus of control*

4.4.3. Pengaruh Locus of Control Eksternal Terhadap Kinerja

Pada umumnya tugas anajemen adalah mengoptimalkan pegawai yang dimiliki secara maksimal Artinya mengusahakan agar pegawai dalam sebuah organisasi secara optimal bisa serta mampu melaksanakan pekerjaannya mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik apabila pegawai memperoleh *dukungan* dari pimpinan, karena tanpa adanya dukungan dari pimpinan maka pegawai merasa tidak dihargai serta perilaku pegawai terhadap organisasi akan menjadi kurang baik . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor locus of control eksternal dan kinerja. Dengan pengertian bahwa kinerja pegawai lebih dikendalikan pada eksternal locus of control, Pegawai dengan *external locus of control* juga mampu berkinerja secara baik, apabila pegawai tersebut mendapatkan arahan dari atasan atau supervisor, karena sifatnya yang berorientasi terhadap lingkungan sekitar. Dukungan penelitian ini adalah penelitian empiris oleh (Hermawan & Kaban, 2014) Penelitian tentang kinerja karyawan tentang pengaruh *locus of control*. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini mendapat pengaruh yang rendah dibandingkan dengan variabel internal locus of control, sebab walaupun rata – rata jawaban responden memiliki skor yang tinggi, akan tetapi menurut wawancara dengan salah satu responden, menjelaskan bahwa individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Mereka yang memiliki kecenderungan orientasi kontrol eksternal adalah mereka yang secara umum menganggap bahwa reinforcement positif atau negatif yang diterima berada di luar wilayah kontrolnya

Dalam bekerja, pegawai lebih bergantung pada petunjuk rekan kerjanya daripada menyelesaikannya sendiri, Terkadang didalam menangani nasabah, karyawan mudah dipengaruhi oleh rekan kerjanya, Pegawai kurang suka berusaha untuk mencari jalan keluarnya ketika saya mengalami permasalahan, Karyawan kurang mampu mencari jalan keluar tercepat ketika saya mengalami kesulitan, Terkadang karyawan melayani dengan wajah yang kurang enak, Ketika ada masyarakat yang dilayani merasa kebingungan dengan prosedur yang ada, pegawai harus ditanya terlebih dahulu barulah dia akan menjelaskan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja di Kantor Kementerian Agama provinsi Gorontalo, maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan locus of control memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo
2. Locus of control internal secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo
3. Locus of control eksternal secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saranyang dapat penuls sampaikan kepada pimpinan kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari dvariabel bebas maka diketahui variabel eksternal Locus of control memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu itu pimpinansenantias memberikan motivasi dengan cara memberikan arahan- arahan yang membangun cara berfikir yang kritis kepada pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal agar pegawai bisa meningkatkan kinerjanya

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya *oragnizational commitment* “Faktor-faktor yang mendorong adanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut”, (Sena, 2011) (I. G. Agung et al., 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Ratih, A., Bagus, I., & Astika, P. (2017). *Prngaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analisis Ktrdit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali ,. 6, 2503–2528.*
- Ani, N. F. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Knerja Karyawan. *Skripsi.*
- Fenis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, T. W. A. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Marina Paramitha S Piola Poppy Mu'jizat, R. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Gorontalo Management Reserach*, 2(2), 102–116.
- Nur Fitri Ani. (2016). *Pengaruh Locus Of Cotrol Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mitra Argo Usaha bandar lampung. June.*
- Pace, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Ridwan. (2013). *Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. 12(1), 72–84.*
- Sendow, M. A. N. K. K. G. (2018). *Analisis Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*
- RATULANGI ANALYSISN OF THE EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND EXTERNAL LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION AND ITS IMP. 6(4), 4023–4032.
- Soraya Eka Ayudiati. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang) Skripsi*
- Sudarsono, B., & Irawati, A. (2003). *Pengaruh Internal dan External Locus Of Control terhadap prestasi usaha mikro kecil menengah kabupaten sampang. 1–18.*
- Suharti Ningsih. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 495–509.

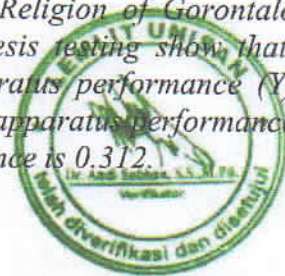
Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.

ABSTRACT

RAHMAT R MARIKAR. E2115092. THE EFFECT OF THE LOCUS OF CONTROL ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find out to what extent the effect of the internal locus of control (X1) and external locus of control (X2) on the apparatus performance (Y) at the Office of Ministry of Religion of Gorontalo province. The sampling technique used in this study is a simple random sample. The primary data collection is through a list of statements that tested for validity and reliability tests. The analysis technique used is path analysis. The results of this study indicate that the variables of Internal Locus of Control (X1) and External Locus of Control (X2) simultaneously affect the apparatus performance at the Office of Ministry of Religion of Gorontalo Province by 0.795 or 79.5%. The results of the hypothesis testing show that, partially, the internal locus of control (X1) affects apparatus performance (Y) which is 0.512, while the external locus of control (X2) on apparatus performance (Y) at the Office of Ministry of Religion of Gorontalo Province is 0.312.

Keywords: locus of control, performance



ABSTRAK

RAHMAT R MARIKAR. E2115092. PENGARUH PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of control internal (X1) dan Locus of control eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian agama provinsi Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes *validity* dan *reliability test*. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa secara simultan variabel Locus of control internal (X1) dan Locus of control eksternal (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.795 atau 79,5%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial Locus of control internal (X1) berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) yakni sebesar 0.512, sedangkan Locus of control eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.312.

Kata kunci: *locus of control*, kinerja





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1725/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rahmat R. Marikar
NIM : E2115092
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo
Judul Penelitian : PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 22 Juli 2020


Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



**KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI GORONTALO**

Jln. Poigar No. 123 Molosifat U Telp. (0435) 831943 FAX. 831942
Website : www.gorontalo.kemenag.go.id e-mail : gorontalo@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 4357 /Kw.30/1-e/HM.00/07/2021

Gorontalo, 6 Juli 2021

Berdasarkan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 1725/PIP/LEMLIT-UNISAN/X/2019 tanggal 28 Oktober 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini Memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Rahmat R. Marikar
NIM : E2115092
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Benar telah melakukan penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo pada tanggal 23 Juli 2020 guna melengkapi data pada Penulisan/Penyusunan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo**".

Demikian untuk digunakan seperlunya.

An. Kepala
Kepala Bagian Tata Usaha


H. Mahmud Y. Bobihu, S.Ag, M.M
NIP. 197010021993031004

Tembusan Yth :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo (Sebagai Laporan)
2. Universitas Ichsan Gorontalo
3. Pemohon (Sebagai Arsip)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0562/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : RAHMAD R MARIKAR
NIM : E2115092
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 April 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2115092_RAHMAT R. MARIKAR.docx.docx

Apr 14, 2021

9302 words / 56391 characters

E2115092

RAHMAT R. MARIKAR.docx.docx

Sources Overview

26%

OVERALL SIMILARITY

1	jurnal.stiekma.ac.id	10%
	INTERNET	
2	gorontalo.kemenag.go.id	3%
	INTERNET	
3	www.neliti.com	1%
	INTERNET	
4	jurnal.umsb.ac.id	1%
	INTERNET	
5	media.neliti.com	1%
	INTERNET	
6	ocs.unud.ac.id	1%
	INTERNET	
7	core.ac.uk	<1%
	INTERNET	
8	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	INTERNET	
9	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	INTERNET	
10	www.scribd.com	<1%
	INTERNET	
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	SUBMITTED WORKS	
12	publishing-widyagama.ac.id	<1%
	INTERNET	
13	www.coursehero.com	<1%
	INTERNET	
14	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	INTERNET	
15	eprints.ums.ac.id	<1%
	INTERNET	
16	eprints.uny.ac.id	<1%
	INTERNET	
17	pt.scribd.com	<1%
	INTERNET	

18	ejournal.unsrat.ac.id	INTERNET	<1%
19	repository.upstegal.ac.id	INTERNET	<1%
20	digilib.uinsgd.ac.id	INTERNET	<1%
21	journal.umsu.ac.id	INTERNET	<1%
22	kemalapublisher.com	INTERNET	<1%
23	edoc.pub	INTERNET	<1%
24	www.econjournals.com	INTERNET	<1%
25	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
26	id.123dok.com	INTERNET	<1%
27	journal.unpas.ac.id	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None