

LOCUS OF CONTROL DAN KEPERCAYAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR)

Muh. Subhan¹, Haeruddin Saleh², Muthar Sapiri³

¹Mahasiswa S-2 Universitas Bosowa Makassar

^{2,3}Dosen Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa

ABSTRAK

This research aims to determine the influence of locus of control, and the belief in the performance of local government personnel in the area of Makassar municipal revenue Service. This research was conducted at the Makassar Municipal Revenue Service office by using Questioner for 30 respondents, the analytical technique used is a double regression analysis technique using SPSS version 23 program. The results show that the locus of control variables affect the performance of the regional Revenue Service officials and the belief has an effect on the performance of the Makassar municipality revenue Service. This means that based on the research results there is a significant influence between locus of control and the performance of the government district Revenue Service employees, employees have a high sense of responsibility in carrying out their work. While the confidence level of the employee refers to the belief in their leadership or superiors and believes that ultimately what the organization does will bring good or benefit to the employee.

Keywords: Locus of control, trust and employee performance

Pendahuluan

Pencapaian tujuan organisasi tentunya memerlukan penyiapan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, mampu berprestasi dan kompeten, karena disadari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sejatinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Penyiapan kualitas sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini sumber daya aparatur sangat penting untuk diperhatikan karena perannya sebagai motor penggerak organisasi pemerintah yang dapat memberikan pengaruh signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah daerah secara efektif.

Sebagai salah satu organisasi pemerintah di daerah, Dinas Pendapatan Daerah memegang peranan strategis serta tanggung jawab yang sangat besar dalam pengelolaan pendapatan daerah. Mengingat peran serta tanggung jawab tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang memadai guna mengoptimalkan peran Dinas Pendapatan Daerah, yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan penerimaan pendapatan daerah. Dalam melaksanakan peranannya Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Peran pegawai menjadi sangat penting dan lebih luas dengan semakin dihargainya pegawai sebagai asset utama organisasi. Sehingga pegawai lebih dihargai sebagai manusia seutuhnya dan bukan hanya sebagai faktor produksi organisasi saja. Organisasi pemerintah perlu melakukan pemberdayaan pegawai (*Empowerment*) terhadap pegawainya, karena pemberdayaan pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri pegawai (Hansen dan Mowen, 2011).

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otovitasi secara eksplisit dari atasannya (Friedman & Schustack, M.W. 2008). Pemberdayaan pegawai pada dasarnya membentuk pegawai menjadi produktif dan berkomitmen untuk menjadikan pegawai produktif, pegawai harus memiliki kompetensi yang memadai, kompetensi dari dalam diri pegawai merupakan landasan bagi pegawai untuk mendapatkan kepercayaan dari atasannya. Jika pegawai merasa diberdayakan maka melalui kemampuan pelayanannya akan menghasilkan kepuasan pelanggan, kemitraan baru antara manajemen pelanggan dan karyawan berdasarkan, kejujuran, kepercayaan, dukungan dan kehormatan merupakan upaya mensikapi pegawai (Mahmudi, 2005).

Menurut Dimitriadis (2006), pemberdayaan pegawai tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu *person factors*, *job* atau *work role factors*, *organization factors* dan *contact factors*

² Korespondensi penulis: Haeruddin Saleh, Telp. 081355483069, haeruddin@universitasbosowa.ac.id

yang masing-masing faktor dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk mencapai tujuan yang di harapkan, seperti *job involvement*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *extrarole behavior*. Spreitzer (2007) menyatakan adanya keyakinan bahwa faktor personal yaitu *Locus of Control* dapat mempengaruhi terhadap pemberdayaan karyawan. *Locus of Control* menjelaskan sampai sejauh mana seseorang percaya bahwa merekalah yang menentukan apa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Individu dengan *Locus of Control Internal* berkeyakinan bahwa mereka merasa mampu untuk membantu pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga merasa dapat diberdayakan. Berdasarkan uraian diatas, pemberdayaan pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor personal, yaitu *Locus of Control*. Selain itu pemberdayaan pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kepercayaan. Sehingga dalam peneliti ini yang menjadi permasalahan adalah bagaimana pengaruh locus of control terhadap peningkatan kinerja pegawai dan bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam lingkup Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Makassar.

Metode Penelitian

Rancangan atau desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Sasaran atau target penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada perusahaan-perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dapat meningkat bila *reward* diterima oleh karyawan sesuai dengan kerjanya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, pimpinan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu kurang memperhatikan jaminan asuransi jiwa karyawan. Hal ini sebaiknya diperhatikan oleh pihak perusahaan, sehingga apabila jaminan asuransi jiwa karyawan lebih diperhatikan, kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan lebih meningkat.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menunjukkan aktivitas yang sistimatis adalah dengan *Personally administrated questionnaire*. Metode ini dilakukan dengan jalan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Setelah diberi kesempatan dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian ditarik kembali oleh peneliti untuk dijadikan data primer bagi peneliti. Untuk menguji ketepatan pertanyaan yang disusun agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model, maka dilakukan uji realibilitas data dan uji validitas.

Teknik analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan hubungan antara 2 variabel. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam pengolahan data yang didapatkan proses perhitungan regresi menggunakan bantuan program SPSS 23. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah variabel locus of control dan kepercayaan. Model hubungan kinerja pegawai dengan variabel-variabel bebas tersesebut disusun dalam fungsi atau persamaan model sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, Dimana Y = kinerja pegawai, X_1 = locus of control, X_2 = kepercayaan, b_0 = variabel konstanta, b_1 dan b_2 = variabel yang akan ditentukan. Penyusunan pertanyaan ditentukan indicator dari suatu variabel yang menjadi obyek penelitian adapun indicatornya sebagai berikut : variabel *Locus of Control* dengan indikator ; X_1 : kemajuan (*Advencement*), X_2 : kebijaksanaan, dan X_3 : pengakuan (*Recognition*) sedangkan indicator kepercayaan (*Trust*) terdiri dari ; X_4 : keterbukaan, X_5 : kesetiaan, X_6 : dapat dipercaya dan X_7 : Kesediaan. Untuk indicator kinerja terdiri dari Y_1 : Efektivitas, Y_2 : Kemandirian dan Y_3 : Inisiatif

Hasil dan Pembahasan

Kantor Dispenda daerah Kota Makassar, provinsi Sulawesi Selatan. Dispenda Kota Makassar bertanggung jawab untuk urusan pendapatan daerah berdasarkan azas otonomi dan pembantuan. Selain itu, Dinas Pendapatan Daerah atau juga dikenal dengan singkatan Dispenda memiliki tugas dan fungsi lainnya. Dispenda memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara untuk pemungutan pendapatan daerah wilayah kerjanya dan sebagai koordinator instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian hingga evaluasi

pemungutan pendapatan daerah. Untuk fungsi Dispenda adalah merumuskan kebijakan bidang pendapatan daerah, pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi dan penerimaan daerah lainnya, pemungutan pendapatan daerah, penyuluhan pajak, pemberian izin bidang pendapatan daerah, penyusunan rencana pendapatan daerah, hingga evaluasi pendapatan daerahnya. Beberapa sumber pendapatan daerah yang menjadi tanggung jawab Dispenda ialah pengawasan penerimaan pajak baik pajak rumah bagunanan, tanah, kendaraan motor dan mobil, PBB perkotaan, Bea Perolehan Hak atas Tanah Bangunan (BPHTB), pajak parkir mobil dan motor di wilayahnya. Terkait dengan hal itu, Dispenda memiliki wewenang untuk menerbitkan izin-izin tertentu sesuai dengan fungsi dan tugasnya seperti surat izin pembangunan dan pengadaan billboard, izin pengadaan lahan parkir, izin reklame, dan lainnya. Untuk informasi lain terkait Dispenda, Anda dapat langsung berkunjung ke kantor Dispenda terdekat, menghubungi kontak nomor telepon, atau mengakses website resmi Dispenda untuk informasi umum.

Berdasarkan data hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dalam lingkup Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Makassar dikumpulkan dan dianalisis kehandalan data tersebut. Uji instrument penelitian dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas yakni suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau reliabelnya item-item pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner. Dimana uji validitas dengan syarat korelasi 0,30, sedangkan uji reliabilitas dengan syarat korelasi sebesar 0,60. Berdasarkan hasil perhitungan statistik seluruh item pembentuk variabel memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,30$, karena seluruh item memiliki skor total lebih besar dari 0,30 maka seluruh item dikatakan valid. Sedangkan nilai alpha $> 0,70$ artinya seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang cukup kuat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*). Hasil pengujian untuk hipotesis 1 dan 2 dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Variabel | Persamaan | | | Konfirmasi Hipotesis |
|------------------|-----------------|-------------|-------|----------------------|
| | Nilai Koefisien | t-Statistik | Sig | |
| Locus of control | 0.128 | 3.813 | 0.001 | Diterima |
| Kepercayaan | 0.169 | 3.129 | 0.004 | Diterima |
| R | 0.808 | | | |
| R Square | 0.652 | | | |
| F | 8,954 | | | |
| Sig | 0.000 | | | |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65 % variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel *Locus of control*, dan kepercayaan sedangkan sisanya sebesar 35 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan. Nilai statistik F sebesar 8.954 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b1 sebesar 1,799 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 3,813 sedangkan t-tabel sebesar 1,71. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin besar atau sering *locus of control* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1. terlihat bahwa nilai koefisien b2 sebesar 0,825 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepercayaan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepercayaan terhadap kinerja pegawai. Nilai ti-hitung sebesar 3.129 lebih besar dari nilai t-tabel artinya pengaruh kepercayaan berpengaruh terhadap dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis

kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Makassar menganggap pekerjaannya lebih dari sekedar uang dan kepuasan utamanya berasal dari pekerjaan, yang artinya pegawai tersebut telah cukup lama berkecimpung dalam dunia kerja. Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat menguasai dan menikmati bidang pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat dikatakan pegawai yang berpengalaman. Pegawai selalu membuat rencana dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga target organisasi dapat tercapai. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar memiliki kepercayaan yang tinggi yang meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang di lakukan Ranupandojo (1984) yang juga meneliti variabel kepercayaan terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya kepercayaan yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah : (1) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dengan locus of control yang dilakukan oleh pegawai, meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. (2) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, dengan memiliki kepercayaan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amirin, M. Tatang. 2010. *Skala Likert: Penggunaan dan Analisis Datanya*. <http://tatangmangun.wordpress.com/>. Diakses tanggal 9 Februari 2017.
2. Alan, Webb. 2010. *Factors Affecting Goal Difficulty and Performance When Employees Select Their Own Performance Goals: Evidence from the Field*. *Journal of Management Accounting Research*. 22(1).
3. Anakwe, Uzoamaka P, James C Hall, and Susan M.Schor, (2000). *Knowledge-Related Skill and Effective Management*. *International Journal of Manpower*, 21 (77): 566-579, @ MCB University Press.
4. Byars, Lloyd Byars dan Rue, Leslie W. 2005. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill Companies.
5. Colquitt, J.A.; Scott, B.A.; & LePine, J.A. 2007. *Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance*. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, pp. 909-927.
6. Dahlan, Ahmad. 2014. *Populasi dan Sampel Penelitian*. <http://www.eurekapendidikan.com/2014/10/Populasi-dan-sampelpenelitian/>. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2017.
7. Debora. 2006. "Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8 (2): 61-71.
8. Dimitriades, Z. S. 2006. *Customer satisfaction , loyalty and commitment in service organizations Some evidence from Greece*. *Management Research News*, 2912, 782-800. <http://doi.org/10.1108/01409170610717817>
9. Emily J. Haas, Patrick L. Yorio, 2019. *The role of risk avoidance and locus of control in workers' near miss experiences: Implications for improving safety management systems*. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. Volume 59, May 2019, Pages 91-99
10. Friedman & Schustack, M.W. 2008. *Kepribadian, Teori Klasik dan Riset Modern. Jilid 2*. Penerjemah Benedicte Widyasinta. Jakarta: Penerbit Erlangga.
11. Hansen dan Mowen. 2011. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta. Salemba Empat
12. Humas Menpan. 2016. *Wujudkan Pemerintahan Kelas Dunia Tak Bisa Toleransi PNS Asal Kerja*. [online]. <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/4492-wujudkanpemerintahankelas-dunia-tak-bisa-toleransi-pns-asal-kerja> [8 Maret 2016]

13. John James Cater, Roland E. Kidwel, 2014. *Function, governance, and trust in successor leadership groups in family firms*. *Journal of Family Business Strategy*. Volume 5, Issue 3, September 2014, Pages 217-228
14. Kathleen Boies, John Fiset and Harjinder Gill. 2015. *Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity*. *The Leadership Quarterly*. Volume 26, Issue 6, December 2015, Pages 1080-109
15. Kline, Rex B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
17. Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th edition. New York: McGrawHill/Irwin
18. Mahajan, Neha dan Jasdeep Kaur. 2012. *Relation Between Locus of Control of College Teachers and Their Job Satisfaction*. *International Journal of Applied Psychology*, vol. 2, pp. 98103.
19. Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
20. Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol. 2 No. 1.
21. Malte Preuss, Juliane Hennecke, 2018. *Biased by success and failure: How unemployment shapes locus of control*. *Labour Economics*. Volume 53, August 2018, Pages 63-74
22. Pia Pinger, Sebastian Schäfer, Heiner Schumacher, 2018. *Locus of control and consistent investment choices*. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. Volume 75, August 2018, Pages 66-75
23. Raminta Pučėtaitė. 2014. *Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 156, 26 November 2014, Pages 231-235
24. Saleh, Haeruddin. 2017. *Development Of Agropolitan Area Based On Local Economic Potential (A Case Study: Belajen Agropolitan Area, Enrekang District)*. *Asian Journal of Applied Sciences*.(1) (2017). Pp. 73-88.
25. Saleh, Haeruddin, dkk. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Kabupaten Takalar*. *Indonesian Journal Of Business and Management*. Makassar. Jilid 1. Hal 64-74.
26. Spreitzer, G.M. 2007. *Taking Stock : A. Review of more than twenty years of research on empowerment at work*. (online). Tersedia : <http://webuser.busu.ich.edu/spreitze/Empowerment andSelf-management .pdf>
27. Sujarweni, V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
28. Suparmi, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang*, *Media ekonomi dan manajemen*, vol 21, no 1.
29. Yakin, Mustafa dan Oya Erdil. 2012. *Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effectson Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants*. *Social and Behavioral Sciences*, vol 58, pp.370 – 378.
30. Vathsala Wickramasinghe and Ruvini Widyaratne. 2012. *Effect of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanism on knowledge sharing in project teams*. *The journal of information and knowledge management system*. Emerald Group Publishing. 42 (2). Pp. 214-136.
31. Xisi Yang , Anja Weber. 2019. *Who can improve the environment—Me or the powerful others? An integrative approach to locus of control and pro-environmental behavior in China*. *Resources, Conservation and Recycling*. Volume 146, July 2019, Pages 55-67

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah dengan suksesnya penelitian yang kami lakukan ini, meski ada beberapa hambatan namun tidak menjadi pengahalang bagi peneliti. Olehnya itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada RISTEKDIKTI yang membantu dalam hal pendanaan melalui hibah Penelitian Magister dan pihak kampus Universitas Bosowa yang telah banyak mensupport peneliti, baik moril maupun materil selama proses penelitian hingga selesainya penelitian.