

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Locus Of Control*

2.1.1 Definisi *Locus Of Control*

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1956 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*.

Locus of control merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri (Strauser, 2002). Dengan kata lain, *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya

sendiri sangat berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya (Sardogan, 2006).

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Menurut Brownell (1982) mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedang *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.

Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* karena individu tersebut menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa didalam diri seseorang tersebut memiliki potensi yang besar untuk menentukan arah hidupnya, tidak peduli apakah faktor lingkungan akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

Sedangkan individu yang memiliki *external locus of control* merupakan individu yang mempercayai bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah diluar kendali dirinya sendiri. Individu menyakini bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya. Individu yang memiliki *external locus of control* lebih mudah merasa terancam, menyerah dan tidak berdaya ketika menghadapi suatu konflik. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu tersebut cenderung tidak *survive* dan akhirnya individu tersebut mengalami kegagalan yang membuatnya ingin lari dari persoalan.

2.1.2 Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control internal*

- Suka bekerja keras.
- Memiliki inisiatif yang tinggi.
- Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Locus of control external*

- Kurang memiliki inisiatif.
- Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- Kurang mencari informasi.
- Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuang *et al.* (2010).

Locus of control terbagi menjadi *locus of control internal* dan *exsternal*.

1) *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

2) *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

2.2 Kepribadian

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang individu. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam. Dalam segala aspek kehidupan, misalnya dalam menyikapi masalah setiap individu memiliki reaksi dan cara penyelesaian yang berbeda-beda. Begitu pula ketika berinteraksi dengan individu lain, setiap individu memiliki caranya masing-masing. Cara-cara tersebut memiliki kekhasan dan itulah yang disebut kepribadian seseorang.

Kepribadian merupakan pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang unik dan relatif stabil yang tampak dari diri seseorang (Greenberg, 2003). Hal ini menyebabkan kepribadian dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan hal tertentu (Hogan, 2000). Kepribadian didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) sebagai gabungan ciri fisik dan mental yang relatif stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Robbins (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Jadi dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dapat diartikan sebagai karakteristik umum yang ditampilkan individu dalam perilakunya yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri bagaimana setiap individu tersebut menentukan bagaimana cara

pandang, cara berpikir, beraktivitas dan perasaan seseorang serta konsekuensi atau hasil-hasil perilaku yang dicapai. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya. Aspek kepribadian menjadi sangat penting dalam membentuk sebuah perilaku setiap individu. Hal ini juga yang akan membantu perusahaan untuk melihat kinerja dari faktor kepribadian seseorang. Dalam hal ini *Big Five Model* atau Model Lima Besar dapat mengungkapkan variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia.

2.2.2 Pengertian *Big Five Personality*

McShane dan Glinow (2000) mengungkapkan bahwa *big five personality dimension* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari *conscientiousness, emotional stability, openness to experience, agreeableness, dan extroversion*.

Pervin et al. (2005) mengatakan *big five factor personality* merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dimasukkan dalam *emotionally, activity dan sociability factor*.

Landy dan Conte (2004) mengungkapkan bahwa *five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda, dimana ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain. Komponen tersebut terdiri dari *conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, openness to experience*.

Dari beberapa uraian pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa *the big five personality* merupakan suatu pendekatan teori kepribadian yang dapat berdiri sendiri dan akan mengarah pada lima aspek kepribadian manusia yaitu *conscientiousness, neuroticism, openness to experience, agreeableness*, dan *extraversion*. Diantara kelima faktor yang disebutkan diatas, manusia cenderung akan memiliki salah satu dimensi kepribadian sebagai faktor yang dominan.

2.2.3 Sejarah Teori Lima Besar (*Big Five Model*)

Menurut Feist (2010) kajian mengenai sifat manusia pertama kali dilakukan oleh Allport dan Odbert pada tahun 1930-an, kemudian dilanjutkan oleh Cattell pada tahun 1940-an dan oleh Tupes, Christal dan Norman pada tahun 1960-an. Pada akhir tahun 1970-an dan awal 1980-an, Costa dan McCrae, seperti kebanyakan peneliti faktor lainnya, membangun taksonomi yang terelaborasi mengenai sifat dari kepribadian. Dalam masa tersebut, Costa dan McCrae awalnya hanya terfokus pada dua dimensi utama, yaitu *Neuroticism* dan *Extraversion*. Tidak lama setelah menemukan N dan E, Costa dan McCrae menemukan faktor ketiga yang mereka sebut dengan keterbukaan pada pengalaman. Hampir semua studi awal Costa dan McCrae hanya terfokus pada ketiga dimensi ini. Walaupun Lewis Goldberg adalah orang yang pertama menggunakan istilah “Lima Besar” pada tahun 1981 untuk mendeskripsikan temuan yang konsisten dari analisis faktor atas sifat kepribadian, Costa dan McCrae masih melanjutkan studi mereka pada ketiga faktor tersebut.

Baru tahun 1985, mereka mulai melaporkan studi pada lima faktor kepribadian. Studi ini dimasukkan dalam inventori NEO-PI adalah revisi dari inventori

kepribadian sebelumnya yang tidak diterbitkan, yang hanya mengukur tiga dimensi awal, yaitu N, E, dan O. Pada inventori tahun 1985, dua dimensi terakhir yaitu keramahan (*agreeableness*) dan kesadaran (*conscientiousness*) masih merupakan skala yang belum terlalu dikembangkan dengan baik, dan tidak mempunyai subskala yang diasosiasikan dengan mereka. Costa dan McCrae tidak sepenuhnya mengembangkan skala A dan C sampai versi revisi dari NEO-PI muncul pada tahun 1992. Sekarang banyak peneliti yang setuju bahwa perbedaan individu dapat terorganisir dalam istilah lima perluasan yang terkenal dengan sebutan "Big Five" dimensi sifat karena keluasan dan tingkat keabstrakan yang luar biasa.

2.2.4 Penggolongan *Trait* (sifat) dalam *Big Five Model*

Untuk membantu *big five model* dalam *trait* kepribadian, terdapat tiga cakupan utama yaitu: faktor analisis sejumlah istilah *trait* dalam bahasa, penelitian dimensi *trait* secara universal antar budaya dan hubungan antara pertanyaan-pertanyaan mengenai *trait* dengan pertanyaan-pertanyaan yang lain dan penilaian (*rating*). *Big five model* dibangun dengan beberapa pendekatan yang sederhana. Dalam *Big Five Factors*, dibagi atas *Big* yang diartikan untuk menyatakan setiap faktor menggolongkan sejumlah *trait* khusus, sedangkan *Factors* menyatakan luas dan abstrak dalam teori kepribadian Eysenck yaitu *superfactors*. Menurut Costa dan McCrae dalam Feist (2010) ada beberapa istilah yang digunakan untuk menggolongkan *trait* (sifat), yaitu:

1. *Neuroticism* (N), orang dengan skor tinggi cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihani diri sendiri, sangat sadar akan dirinya sendiri,

emosional, dan rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres. Mereka yang memiliki skor N yang rendah biasanya tenang, tidak temperamental, puas terhadap diri sendiri, dan tidak emosional.

2. *Extraversion* (E), orang dengan skor tinggi cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul dan menyenangkan. Sebaliknya, mereka yang memiliki skor E yang rendah biasanya tertutup, pendiam, penyendiri, pasif, dan tidak mempunyai cukup kemampuan untuk mengekspresikan emosi yang kuat.
3. *Openness* (O), Orang dengan skor tinggi cenderung kreatif, imajinatif, penuh rasa penasaran, terbuka, dan lebih memilih variasi. Sedangkan orang yang memiliki skor O rendah biasanya konvensional, rendah hati, konservatif dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu.
4. *Agreeableness* (A), orang dengan skor tinggi cenderung mudah percaya, murah hati, pengalah, mudah menerima dan memiliki perilaku yang baik. Sedangkan mereka yang memiliki skor A yang rendah cenderung penuh curiga, pelit, tidak ramah, mudah kesal, dan penuh kritik terhadap orang lain.
5. *Conscientiousness* (C), orang dengan skor tinggi biasanya pekerja keras, berhati-hati, tepat waktu, dan mampu bertahan. Sebaliknya orang yang memiliki skor C yang rendah cenderung tidak teratur, ceroboh, pemalas, tidak memiliki tujuan dan lebih mungkin menyerah saat mulai menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

Tabel 2.1 Big Five Model McCrae dan Costa

McCrae dan Costa Big Five Model	Skor Tinggi	Skor Rendah
<i>Neuroticism</i> (N)	Penuh kasih sayang, mudah bergaul, banyak bicara, menyukai kesenangan, bersemangat.	Tidak peduli, penyendiri, pendiam, serius, tidak berperasaan.
<i>Extraversion</i> (E)	Tenang, terkadang tempramen, bangga dengan dirinya sendiri, tidak emosional, kuat.	Pencemas, tempramental, sentimental, emosional, rentan
<i>Openness</i> (O)	Imajinatif, kreatif, inovatif, penasaran, bebas.	Realistis, tidak kreatif, konvensional, tidak penasaran, konservatif.
<i>Agreeableness</i> (A)	Berhati lembut, mudah percaya, dermawan, ramah, toleran, bersahabat.	Keras hati, penuh kecurigaan, pelit, bermusuhan, kritis, lekas marah.
<i>Conscientiousness</i> (C)	Teliti, bekerja keras, teratur, tepat waktu, ambisius, gigih	Ceroboh, malas, tidak teratur, terlambat, tidak punya tujuan, mudah menyerah.

Sumber : Feist (2010), diolah peneliti

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, 2002).

Menurut Dessler (1992) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2006).

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Bernardin dan Russel (2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu.

Dari beberapa uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil perwujudan atau penampilan kerja secara nyata yang dicapai oleh individu dalam mengerjakan berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu tolak ukur dan instrumen keberhasilan bagi individu agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan dikarenakan dengan semakin

meningkatnya kinerja individu maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat.

2.3.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
- Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu

dan situasi kerja. Menurut Gibson (1997), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari:

a) Kemampuan dan Keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.

b) Latar belakang

Kondisi dimasa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.

c) Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

2. Variabel Organisasional, terdiri dari:

a) Sumber Daya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

b) Kepemimpinan

Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c) Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh pegawai atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik.

d) Struktur

Hubungan wewenang dan tanggungjawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

e) Desain Pekerjaan

Job Description yang diberikan kepada pegawai, apakah pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

3. Variabel Psikologis, terdiri dari:

a) Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

b) Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

c) Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, yang dapat mencirikan seseorang.

d) Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* juga dapat didefinisikan sebagai suatu konsep yang menunjukkan

keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya. Individu tersebut dikatakan memiliki *internal locus of control* karena individu tersebut menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri. Sedangkan, individu yang memiliki *external locus of control* merupakan individu yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya.

Oleh karena itu ketika seorang individu berada dalam situasi konflik, individu dengan karakteristik *internal locus of control* yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan mereka akan mengambil keputusan dengan independen, efektif, dan efisien. Hal ini dapat terjadi sebaliknya dengan individu yang berkarakteristik *external locus of control* bahwa kemungkinan mereka akan mengambil keputusan secara tergesa-gesa, tidak etis tidak efektif, dan efisien. Kinerja juga dipengaruhi oleh variabel *locus of control* yaitu bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi daripada individu yang memiliki *external locus of control*, karena individu yang memiliki *internal locus of control* lebih berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

2.4.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Teori kepribadian yang

terkenal adalah Teori lima besar (*Big five model*) yang merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor yang dapat menganalisis kepribadian seseorang. Lima faktor kepribadian tersebut ialah terdiri dari *extraversion* (ekstraversi), *emotional stability* (stabilitas emosi), *conscientiousness* (sifat berhati-hati atau ketelitian), *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), dan *neuroticism* (penyesuaian diri) yang dirancang untuk melihat keunikan dari suatu pola perilaku seseorang dalam hidupnya.

Lima faktor kepribadian tersebut dapat diilustrasikan dalam suatu skala yang mencerminkan karakteristik skor tinggi dan skor rendah yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang. Ketika seorang individu sedang berada di skor tinggi, hal ini akan mengakibatkan lima faktor kepribadian tersebut bersinergi positif sehingga kinerja masing-masing individu akan meningkat. Hal ini juga akan terjadi sebaliknya ketika individu berada di skor rendah akan mengakibatkan rendahnya kinerja dikarenakan individu tersebut bersinergi negatif seperti menjadi malas, tidak kreatif dalam pemecahan masalah dan mudah menyerah.

2.4.3 Pengaruh *Locus of Control* dan Kepribadian Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil perwujudan atau penampilan kerja secara nyata yang dicapai oleh individu dalam mengerjakan berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu tolak ukur dan instrumen keberhasilan bagi individu agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. *Locus of control* dan *big five personality* adalah variabel yang pasti terdapat pada

diri masing-masing individu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang.

Locus of control dan *big five personality* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat dari indikator masing-masing yaitu bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* dan berada pada skor tinggi di *big five personality model* akan berpengaruh positif terhadap kinerja. *Locus of control* dan *big five personality model* juga dapat memberikan pengaruh negatif ketika seorang individu memiliki *external locus of control* dan berada pada skor bawah untuk *big five personality model*.

2.5 Penelitian Terdahulu

Mengenai pengaruh *Locus of control*, Kepribadian serta Kinerja juga pernah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya:

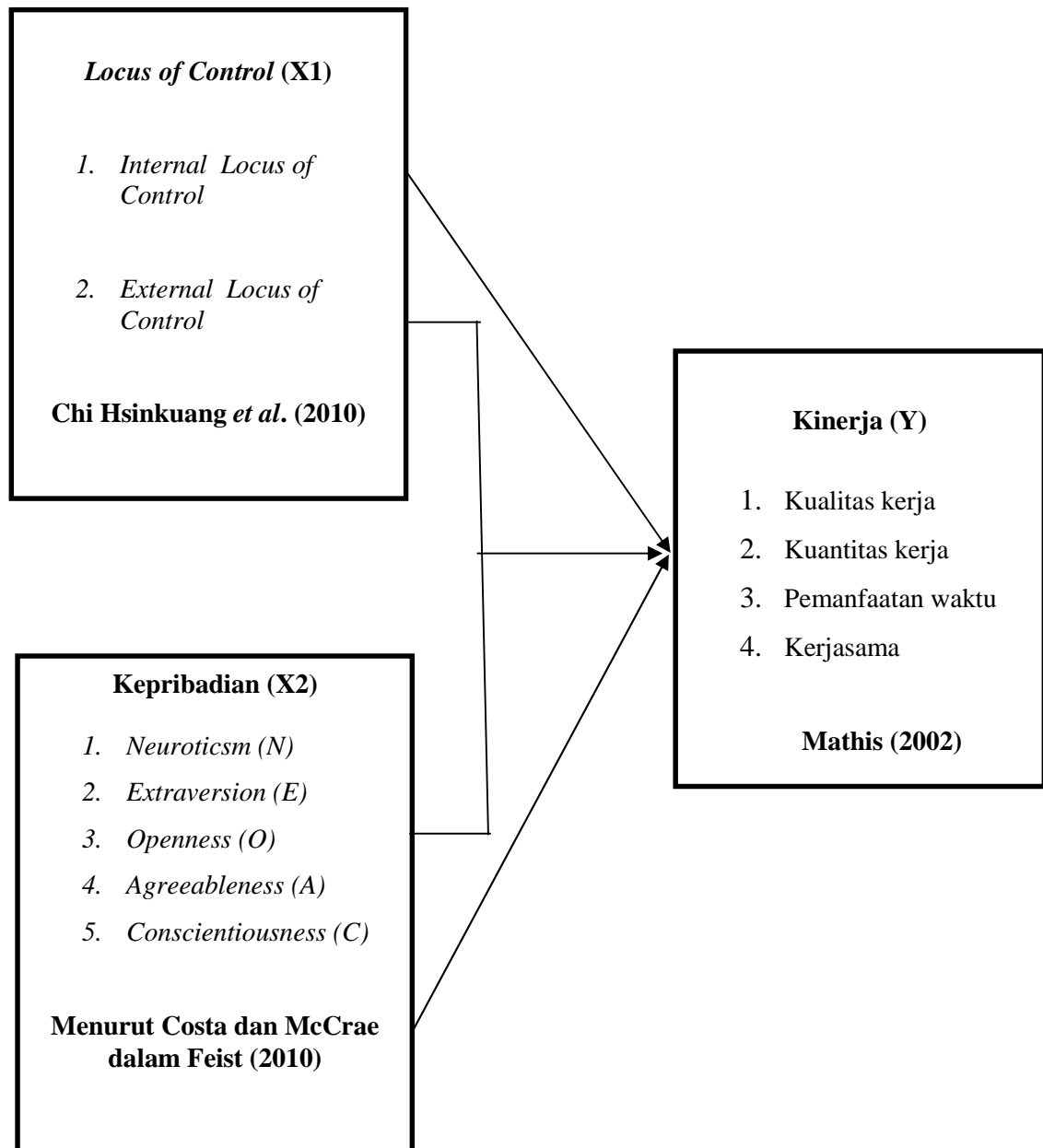
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ni Wayan Rustiarini (2013)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja	Menggunakan regresi linear berganda (<i>multiple regression analysis</i>) dengan bantuan program SPSS versi 17.0 for Windows	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, hanya tiga dari lima variabel sifat kepribadian yaitu <i>conscientiousness</i> , <i>extraversion</i> , dan <i>neuroticism</i> yang berpengaruh pada kinerja.
2.	Sivaram Eswaran , Aminul Islam dan Dayang Hasliza Muh. Yusuf	Hubungan antara Dimensi <i>Big Five Personality</i> dan <i>job involvement</i> di luar negeri berdasarkan pada lembaga keuangan	Analisis Regresi	Hasil mengindikasikan bahwa variabel <i>extraversion</i> dan <i>agreeableness</i> positif memiliki hubungan terhadap <i>job involvement</i> .

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Wisnu Prajoga (2011)	Pengaruh Kepribadian (Taksonomi <i>Big Five Personality</i>) Pada Kinerja <i>In-Role</i> Dan <i>Extra-Role</i> Karyawan	Analisis Faktor	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat tiga variabel dari <i>Big Five Personality</i> yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja, yaitu <i>Openess</i> , <i>Conscientiousness</i> , dan <i>Extraversion</i> .
4.	Soraya Eka Ayudiati (2010)	Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)	Pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 for windows.	Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variabel <i>locus of control</i> dan variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
5.	Abdulloh (2006)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat	<i>The Structural Equation Model (SEM)</i> dari paket statistik AMOS 4.0.	Terdapat bahwa variabel budaya organisasi, <i>locus of control</i> dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Edy Santoso (2005)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (studi menjelang merger di PT Amarta Karya)	Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji selisih mutlak.	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Patten (2005)	Dampak <i>LOC</i> Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor	Quantitative	Hasilnya menyatakan bahwa internal auditor dengan kecenderungan <i>LOC</i> internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki <i>LOC</i> eksternal.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control*, kepribadian dan kinerja berpengaruh positif terhadap variabel satu dengan lainnya.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *general repair* pada PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *general repair* pada PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3. Variabel *locus of control* dan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *general repair* pada PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.