

## PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)

Cahya Agung<sup>1</sup>, Nurdiana Mulyatini<sup>2</sup>, Marlina Nurlestari<sup>3</sup>  
<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

### Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang dapat dibuktikan oleh masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menunjang tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya locus of control dan sikap kerja pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh locus of control dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 134 orang pegawai, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Locus of control pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan locus of control terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila locus of control pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 2) Sikap kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila sikap kerja pegawai sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 3) Prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan locus of control dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila locus of control dan sikap kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.*

**Kata Kunci:** *Locus Of Control, Sikap Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*

## Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah *locus of control*. Karena *locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian dan *Locus of control* terbagi dua kategori yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Selain *locus of control*, sikap kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sikap kerja atau *attitude* merupakan suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang dapat dibuktikan oleh masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menunjang tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Selain itu masih adanya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai mengenai hasil kerja yang dicapai, serta masih rendahnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga masih ada pegawai yang belum mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak instansi. Selain itu pelaksanaan penertiban dan pemanfaatan aset daerah yang dilakukan oleh pejabat pengelola keuangan belum sepenuhnya optimal sehingga pengelolaan keuangan kurang dikelola secara tepat waktu dan tepat guna karena kurang didukung dengan administrasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**  
**Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2018**

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	100%	79,40	Baik
2.	Integritas	100%	79,00	Baik
3.	Komitmen	100%	78,10	Cukup Baik
4.	Disiplin	100%	78,20	Cukup Baik
5.	Tingkat kerjasama	100%	78,50	Baik

Sumber: SKP Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti komitmen pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 78,10% untuk penilaian komitmen dan 78,20% untuk tingkat disiplin pegawai dari target yang telah ditentukan yaitu 100%. Adapun pedoman untuk penilaian SKP 65,00-78,50 yaitu mendapatkan predikat cukup baik sementara skor lebih dari 78,50 dapat dikatakan sudah baik.

Selain itu data mengenai penilaian capaian sasaran kegiatan tugas jabatan bagian fungsional umum dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Capaian Sasaran Kegiatan Tugas Jabatan**  
**Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2018**

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	Nilai Pencapaian	Keterangan
1	2	3	4
1	Meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen belanja langsung UP 14 SKPD	87,00	Baik
2	Meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen belanja langsung GU 14 SKPD	87,00	Baik
3	Meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen belanja langsung TU 14 SKPD	87,00	Baik

4	Meneliti kebenaran dan kelengkapan dokumen gaji 14 SKPD	86,67	Baik
5	Meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen TPP 14 SKPD	77,85%	Cukup Baik
6	Meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen Kontrak 7 SKPD	77,81%	Cukup Baik
7	Membuat draft SK-SK Bupati	87,00	Baik
8	Melaksanakan koordinasi ke bagian Hukum	79,85%	Cukup baik
9	Melaksanakan koordinasi dan konfirmasi dengan 15 SKPD	79,81%	Cukup baik

Sumber: SKP Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa penilaian capaian sasaran kegiatan tugas jabatan bagian fungsional umum masih belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen TPP 14 SKPD, meneliti kelengkapan dan kebenaran dokumen Kontrak 7 SKPD, melaksanakan koordinasi ke bagian Hukum serta melaksanakan koordinasi dan konfirmasi dengan 15 SKPD masih mendapatkan penilaian cukup baik. sehingga masih perlu untuk lebih ditingkatkan kembali.

Adapun belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan daerah Kabupaten Ciamis diakibatkan oleh belum optimalnya *locus of control* pegawai yang dapat dilihat dari masih kurangnya pemahaman terhadap etika kerja atau rendahnya tingkat kepuasan kerja. Masih kurangnya keyakinan diri para pegawai dalam menyelesaikan masalah dan kurangnya motivasi dalam bekerja juga menyebabkan rendahnya produktivitas juga diduga oleh kurangnya pemahaman akan *Locus of Control*. Permasalahan lain yang menyebabkan belum optimalnya prestasi kerja pegawai adalah belum optimalnya sikap kerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki sikap kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya, sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu, kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan mengakibatkan masih ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang: “Pengaruh *Locus Of Control* dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)”. Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?

### Landasan Teori

*Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Baron dalam Maryanti (2010: 45) yang menyatakan bahwa:

*Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan prestasi kerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dari pada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal.

Sementara menurut Robbins (2012: 284) bahwa: Sikap dan kepuasan kerja karyawan dalam dunia kerja memang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja serta produktivitas kerja pada diri karyawan pada khususnya. Sehingga di sini dapat banyak sekali diambil manfaatnya dalam peningkatan prestasi karyawannya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan akan lebih stabil. Selain itu keterkaitan antara *locus of control* dan sikap kerja dengan prestasi kerja pegawai dikemukakan oleh Mangkunegara (2012 : 67) yang menyatakan bahwa:

Prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya sikap kerja, *team work* dan *locus of control*.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Karena sikap pegawai baik terhadap perusahaan maupun

terhadap rekan kerja dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Dalam hal ini metode yang digunakan ialah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 134 orang pegawai. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Teknik sampling untuk memilih sampel akan digunakan *proportional sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

### **Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media lain yang bersumber dari buku-buku perpustakaan, internet, jurnal dan data-data lainnya dari perpustakaan.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1. Secara Parsial

##### a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xly} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012 : 183})$$

##### b. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

c. Uji T

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:184})$$

2. Secara Simultan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \frac{\sum X_2}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2) \cdot (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2) \cdot (\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

(Sugiyono, 2012:277)

b. Analisis Koefisien Korelasi Ganda

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - (r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 191})$$

c. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

d. Uji F

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 192})$$

## Pembahasan

### Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *locus of control* pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.123 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 1.939–2.394. Artinya bahwa *locus of control* pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam kategori tinggi. Adapun rata-rata skor indikator tertinggi adalah pada indikator *locus of control* internal yaitu dengan rata-rata skor 221,4. Sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator *locus of control* eksternal yaitu sebesar 203,2. Selanjutnya untuk skor pernyataan yang tertinggi adalah pada pernyataan keberhasilan kerja yang pegawai dapatkan merupakan salah satu bagian dari usaha pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan total skor 227, sementara skor ipernyataan yang paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai selalu berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan dan pernyataan pegawai mampu melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya sehingga hasil kerjanya sesuai dengan ketentuan organisasi dengan total skor 201.

*Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Baron dalam Maryanti (2010: 45) yang menyatakan bahwa:

*Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan prestasi kerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dari pada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai karena individu dapat menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung} = 8,481$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,020$ , hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,753 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 56,67% yang artinya bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 56,67%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis diterima

### **Pengaruh Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.178 yang berada pada kategori baik atau berada pada interval 1.939-2.394. Artinya bahwa sikap kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam kategori baik. Adapun rata-rata skor indikator tertinggi adalah pada indikator kemauan untuk bekerja sama yaitu dengan rata-rata skor 228. Sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator hubungan antar pribadi yaitu sebesar 206,7. Selanjutnya untuk skor pernyataan yang tertinggi adalah pada pernyataan pegawai memiliki inisiatif untuk membantu pegawai lainnya ketika mengalami kesulitan dan pernyataan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi dengan total skor 229, sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dengan total skor 199.

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Sikap kerja mencerminkan determinan perilaku, sebab sikap yang identik dengan persepsi, kepribadian dan motivasi yang di keluarkan dalam

diri seseorang pegawai dan di tampilkan di dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat menurut As'ad (2011: 97) yang menyatakan bahwa:

Sikap pegawai baik terhadap perusahaan maupun terhadap rekan kerja dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi bila dibarengi oleh tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, organisasi atau instansi yang lazim dikenal dengan istilah disiplin akan membuat sumber daya manusia tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} = 7,082$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,020$ , hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa sikap kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,691 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 47,70% yang artinya bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 47,70%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis diterima.

### **Pengaruh *Locus of Control* dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 3.422 yang berada pada kategori sangat tinggi atau berada pada interval 3.421–4.275. Artinya bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam kategori sangat tinggi. Adapun rata-rata skor indikator tertinggi adalah pada indikator sikap yaitu dengan rata-rata skor 234. Sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator kualitas kerja yaitu sebesar 219,5. Selanjutnya untuk skor pernyataan yang tertinggi adalah pada pernyataan pegawai selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan total skor

236, sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dengan total skor 208.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah *locus of control*. Karena *locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian dan *Locus of control* terbagi dua kategori yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Selain *locus of control*, sikap kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sikap kerja atau *attitude* merupakan suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2012 : 67) yang menyatakan bahwa:

Prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya sikap kerja, *team work* dan *locus of control*.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Karena sikap pegawai baik terhadap perusahaan maupun terhadap rekan kerja dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 33,419$  sedangkan bobot  $F_{tabel} = 2,78$ , hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa *locus of control* dan sikap kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,747 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 55,77% yang artinya bahwa *locus of control* dan sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 55,77%. Jadi dari hasil perhitungan

ternyata *locus of control* dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis diterima.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut :

1. *Locus of control* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila *locus of control* pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Sikap kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila sikap kerja pegawai sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
3. Prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila *locus of control* dan sikap kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

### **Daftar Pustaka**

- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti.2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Siagian, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono, Sony, Sukarno, Edy dan Ichsan, M. 2010. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.