

Transformational Leadership on Performance with Locus of Control as Moderating

Tehubijuluw Zacharias, Samson Laurens

Universitas Kristen Indonesia Maluku, Universitas Kristen Indonesia Maluku
Email : tehubijuluwzacharias@yahoo.com, samsonlaurens27@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on performance with locus of control as moderating of Bappeda employees of Maluku Province. This study uses a descriptive-quantitative approach with a causal correlation type. The research was conducted at Bappeda Maluku Province. The population used in this study were all employees at the Bappeda of Maluku Province, consisting of 86 people. Determining the number of samples is based on the sample table developed by Issac and Michael, where if the population is 86 people, then at a 5% confidence level, the number of samples is determined as many as 79 people. Data were analyzed using path analysis. The results of the study concluded that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of Bappeda Maluku Province employees, (2) transformational leadership has a positive and significant effect on the locus of control of Bappeda employees in Maluku Province, (3) locus of control has a positive and significant effect on performance Maluku Province Bappeda employees, (4) transformational leadership has a positive and significant effect on performance through locus of control Maluku Province Bappeda employees.

Keywords:

*transformational
leadership
performance
locus of control*

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Maluku adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, di pimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Bappeda Provinsi Maluku mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Perencanaan Pembangunan daerah serta tugas pembantuan yang di berikan oleh pemerintah. Adapun fungsi Bappeda Provinsi Maluku adalah (1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah, (2) Pengkoordinasian Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah, (3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah, (4) Pelaksanaan urusan sekretaris badan dan (5) Pelaksanaan tugas lain di bidang perencanaan pembangunan daerah sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh gubernur. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut merupakan ukuran keberhasilan organisasi yang sesungguhnya sangat tergantung pada kemampuan manajemen di dalam membuat suatu rencana dan pemanfaatan sumber daya yang ada secara maksimal.

SDM yang handal dan baik akan dicapai jika kinerja pegawai selalu dimotivasi dan ditingkatkan agar produktivitasnya terus meningkat. Untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai maka pendidikan, pengembangan dan pengelolaan keahlian dan ketrampilan serta peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan, menjadi prioritas untuk dilaksanakan agar tercapai profesionalisme dalam bekerja yang di

dukung juga dengan karakteristik organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada nasabah dapat lebih efisien dan efektif. Untuk itu pemberian tugas, tanggung jawab dan wewenang serta jabatan tertentu pada pegawai harus dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan potensi dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Riana, I Gede, Made Suprpta (2015), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dalam dimensi lain, Saifullah (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada suatu organisasi.

Terdapat enam karakteristik yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya: (1). Kualitas, tingkatan hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas; (2). Kuantitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dinyatakan dalam jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan; (4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian; (5). Kemandirian, tingkat pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas dan (6). Komitmen kerja, tingkatan pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi (Saifullah, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin dan dianggap mempengaruhi kinerja pegawai (Triyanti, 2019). Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang paling kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya Triyanti (2019), (Putra et al., 2019), (Mootalu et al., 2019), (Darmawan et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari (Cahyono et al., 2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepribadian. Banyak jenis kepribadian telah dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah locus of control yang terbagi menjadi dua yakni internal locus of control dan external locus of control. Abdurrahman, Purnomo, & Jati (2019) membuktikan bahwa kepribadian internal locus of control berpengaruh positif secara signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Locus of control mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya, bahwa locus of control baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan, karena locus of control mempengaruhi kinerja pegawai.

Sedangkan terdapat beberapa penelitian sebelumnya seperti (Wahyuni et al., 2016), (Arini & Ariyanto, 2018), (Abdurrahman et al., 2019), (Andini et al., 2019), (Gunawan, 2020). (Darmawan et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Locus of control terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan (Haryanto & Suyasa, 2014) dan (Hendri & Kirana, 2021) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang berangkat dari teori menuju penyajian data dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan berdasarkan pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan

penelitian survei yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Berdasarkan jenis data, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross section, yaitu pengumpulan data penelitian yang dilakukan pada periode waktu tertentu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bappeda Provinsi Maluku sebanyak 86 orang. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada tabel sampel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael, dimana apabila populasi 86 orang, maka pada taraf kepercayaan 5%, jumlah sampel ditentukan sebanyak 79 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variable dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variable endogen melalui variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variable independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Result

Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana pengaruh variabel locus of control terhadap kinerja melalui mediasi variabel kepemimpinan transformasional. Untuk itu, dilakukan uji statistik *path analysis* yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan substruktur 1 :

$$Y_1 = \rho_{y1}. X + e_1$$

Persamaan substruktur 2 :

$$Y_2 = \rho_{y2}. Y_1 + \rho_{y2}. X + e_2$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Pegawai

Y_1 = *Locus of Control*

X = Kepemimpinan Transformasional

$\rho_{y2}. Y_1$ = Koefisien jalur Y_1

$\rho_{y2}. X$ = Koefisien jalur X

e_2 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

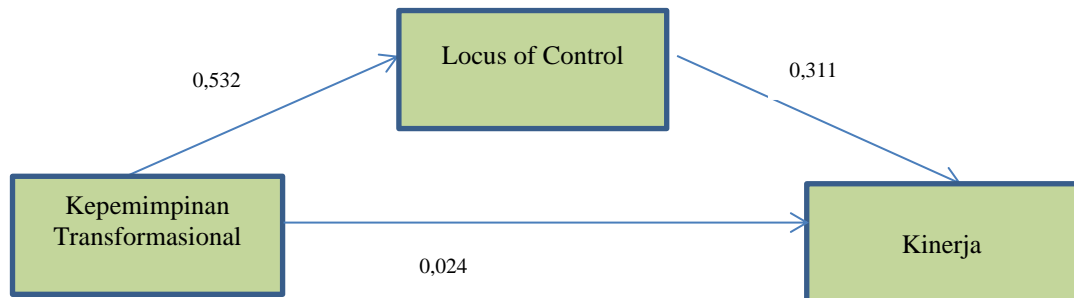
Untuk mengetahui besarnya koefisien jalur antar variabel X terhadap Z , serta koefisien jalur dari Z ke Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Path Analysis

Struktur paramater	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X terhadap Z ($\rho_{Z.X}$)	0,532	7,778	2,000	0,000	Terima Ha
Z terhadap Y ($\rho_{Y.Z}$)	0,311	6,077	2,000	0,000	Terima Ha
X terhadap Y ($\rho_{Y.X1}$)	0,024	4,929	2,000	0,001	Terima Ha
R^2 (X,Z terhadap Y)		0,921		F_{hitung}	67,400
R^2 (X terhadap Z)		0,728		F_{hitung}	89,285

Hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur dari hasil pengujian secara simultan adalah signifikan sehingga dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti dapat diteruskan ke pengujian secara individual. Dari hasil pengujian secara individual, untuk jalur pertama, koefisien path dari variabel X terhadap Z secara statistik adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula untuk jalur kedua, koefisien path dari variable X_1 dan Z terhadap Y signifikan.

Selanjutnya hasil analisis pada tabel di atas diterjemahkan ke dalam diagram path sebagaimana diagram berikut ini :



Gambar 1
Struktur Hubungan Antara Variabel X
dengan Variabel Y melalui variabel Intervening Z

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 2.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan
Transformasional terhadap Locus of Control dan Kinerja

Pengaruh	Kepemimpinan Transformasional (X)	Locus of Control (Z)
Langsung Ke Z	0,238	-
Langsung Y	0,000576	0,096
Tidak Langsung melalui Z	0,334	-
Pengaruh Total	0,572	0,096

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung terbesar adalah pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap locus of control sebesar 0,238; yang menunjukkan setiap kenaikan 1 persen kepemimpinan transformasional akan meningkatkan 23,8% locus of control pegawai Bappeda Provinsi Maluku. Sedangkan pengaruh langsung locus of control terhadap kinerja sebesar 0,096 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen locus of control, akan meningkatkan kinerja pegawai hanya sebesar 9,6% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Demikian pula pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,000576 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen persepsi kepemimpinan transformasional pegawai, akan meningkatkan kinerja hanya sebesar 0,0576% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan.

Pengaruh total variabel kepemimpinan transformasional dan locus of control adalah sebesar 57,2% yang menunjukkan bahwa locus of control merupakan variabel moderating yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Maluku. Artinya bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila praktek kepemimpinan transfor didukung oleh tingginya locus of control.

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan locus of control terhadap kinerja pegawai. Demikian pula pengaruh tidak langsung dengan dimediasi locus of control. Hal ini mengindikasikan adanya peran variabel locus of control dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Untuk menguji signifikansi peran locus of control dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, maka dapat dilakukan uji Sobel. Dalam pengujian ini, variabel locus of control dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja jika nilai p value hasil uji Sobel < 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Sobel Peran Variabel *Locus Of Control* Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai P Value	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Kinerja	Locus of Control	0,00012	Signifikan

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai p value sebesar $0,00015 < 0,05$ maka disimpulkan locus of control dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Discussion

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap *Locus of Control*

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *locus of control* sebesar 0,238 atau 23,8% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $7,778 > 2,000$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Mujiburrahman (2017) menjelaskan bahwa *locus of control* mempunyai variasi hubungan dengan kepemimpinan transformasional. Penilaian *locus of control* setiap pegawai berbeda-beda karena dinilai melalui persepsinya masing-masing. Persepsi *locus of control* tersebut mempengaruhi sikap dan perilaku pada pegawai yang terwujud antara lain dalam persepsi terhadap kepemimpinan transformasional. Demikian pula (Logahan & Rahman, 2015) menyimpulkan bahwa bahwa *locus of control* mempengaruhi variabel kepemimpinan transformasional.

Locus of control adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian- kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi outcome atau capaian melalui kemampuan, usaha, dan keterampilannya sendiri dikatakan sebagai individu yang berorientasi internal locus of control. Sementara individu yang percaya bahwa outcomes atau capaian ditentukan oleh kekuatan yang berada diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, dikatakan sebagai orang yang berorientasi external locus of control. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Mootalu et al., 2019).

2. Pengaruh Langsung Locus of Control Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja sebesar 0,024 atau 2,4 % dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $6,077 > 2,000$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Andini et al., 2019) bahwa Internal Locus Of Control berhubungan dengan peningkatan kinerja dan Locus Of Control internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan Locus Of Control eksternal dalam sebuah lingkungan audit.

Suatu organisasi harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu locus of control sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Gunawan, 2020).

Individu yang mempunyai internal locus of control menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari kondisi sebelumnya sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi (Wahyuni et al., 2016).

Internal locus of control merupakan anggapan bahwa semua yang terjadi dalam kehidupan seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri. Pegawai yang memiliki internal locus of control yang tinggi cenderung percaya diri dengan kemampuannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki level

internal locus of control yang tinggi mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula (Abdurrahman et al., 2019).

Locus of control dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor internal dan juga pihak auditor eksternal. Mereka akan yakin dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan semua pekerjaan mereka yang menimbulkan rasa kepuasan kerja, selain itu juga dapat meningkatkan kinerja mereka apabila auditor memiliki *locus of control internal* (Arini & Ariyanto, 2018).

3. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,096 atau 9,6 % dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $6,077 > 2,000$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Triyanti (2019) yang telah melakukan peninjauan ulang terhadap lebih dari 20 studi dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sikap, dan persepsi bawahan. Pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi, pengembangan kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih tinggi baik dalam bidang pekerjaan maupun yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk kreatif serta inovatif membawa disiplin kerja ke dalam kinerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (Putra et al., 2019).

Hasil penelitian (Mootalu et al., 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika seorang pegawai memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Dengan model kepemimpinan transformasional maka bawahan merasa percaya, merasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin untuk lebih banyak memberikan dorongan. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk kepentingan organisasi atau tim.

4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Moderator *Locus of Control*

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui moderator locus of control sebesar 0,572 atau 57,2% dengan nilai p value pada uji sobel sebesar 0,00012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa locus of control dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keempat, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni et al., 2016) bahwa individu yang mempunyai internal locus of control menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari kondisi sebelumnya sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Internal locus of control merupakan anggapan bahwa semua yang terjadi dalam kehidupan seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri. Pegawai yang memiliki internal locus of control yang tinggi cenderung percaya diri dengan kemampuannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki level internal locus of control yang tinggi mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula (Abdurrahman et al., 2019).

Dari output hasil penelitian tersebut diatas peneliti menyatakan bahwa secara kuantitatif, instrumen penelitian ini telah valid dan reliabel dan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal sebagaimana disyaratkan dalam regresi. Sedangkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel locus of control kinerja individu telah menunjukkan nilai positif atau baik. Dari sisi pengukuran indeks persepsi individu untuk kinerja juga menunjukkan baik. Adanya variabel locus of control menunjukkan bahwa locus of control yang dikelola dengan baik oleh individu akan

mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja dalam penelitian ini. Secara keseluruhan locus of control memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Konsep locus of control adalah bagian dari social learning theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang, dimana kendali diri adalah kompetensi yang terkait dengan efektivitas personal agar tetap berada dalam tujuan positif yang dikehendaki individu dan atau organisasi. Ayudiati (2010). Robbins dan Judge (2007) mengartikan bahwa locus of control sebagai tingkat kepercayaan paling tinggi dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib dan masa depan mereka sendiri, dimana hal ini akan menjadi upaya mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab, mendapatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya baik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur dan pembahasan, disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Maluku
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control pegawai Bappeda Provinsi Maluku
3. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Maluku
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui locus of control pegawai Bappeda Provinsi Maluku

REFERENSI

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66–76. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- Andini, N., Sylvana Sihombing, T., Saputri Br Tarigan, E., & Tiurma Uli Sipahutar, T. (2019). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 160–172.
- Arini, N. M. S., & Ariyanto, D. (2018). Pengaruh Locus of Control Internal , Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Un*, 23(3), 2230–2255.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjo. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Darmawan, A., Bagis, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 9(2), 301–318. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>
- Gunawan, I. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. *J.Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 1–10.
- Haryanto, R., & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-Being dan performance (studi pada karyawan PT . X) persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-being dan performance (studi pada karyawan PT . X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(June 2007), 67–92.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Logahan, J. M., & Rahman, H. (2015). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Komitmen Afektif yang Berdampak pada OCB Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Binus Business Review*, 6(2), 196. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.969>

- Mootalu, J., Andolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 381–390.
- Mujiburrahman, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan Puskesmas Kabupaten Lombok Barat Dalam Rangka Akreditasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.106>
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16.
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 4(6), 430–442.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>