

**PENGARUH KEPERIBADIAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR  
BMKG WILAYAH IV MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ANDI EWIN**

**NIM 105721124316**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2020**

PENGARUH KEPRIBADIAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI BESAR  
BMKG WILAYAH IV MAKASSAR



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sukses Adalah Saat Persiapan Dan Kesempatan Bertemu”

### Persembahan

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Andi Syamsur T dan Ibunda Rahmawati yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kedua pembibing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Para sahabat saya yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar  
Nama Mahasiswa : Andi Ewin  
No. Stambuk/NIM : 105721124316  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Oktober 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 November 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Andi Jam'an, SE., MSI  
NIDN : 0902116603

Pembimbing II

Iwan Abdullah, S. Sos.,M.M  
NIDN : 0903117501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ  
**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Andi Ewin, NIM : 105721124316, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 14 Rabiul Awal 1442 H / 31 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 November 2020

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Pengaji : 1. Dr. Muhammad Rusydy,SE,M.Si

2. Samsul Rizal, SE., M

3. Muh. Nur R, SE., MM

4. Dr. Edi Jusriasdi,SE., MM

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM : 903078**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Ewin  
Stambuk : 105721124316  
Program Studi: Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kepribadian Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 09 November 2020

Yang Membuat Pernyataan,

Materai 60000

Andi Ewin

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

**Ismail Rasulong SE, MM.**  
NBM : 903078

**Muh. Nur Rasyid, SE.,MM.**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu alaikum Wr.Wb**

Segalah puji bagi Allah SWT yang menggenggam jantung ini dan membiarkanya tetap berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh sehingga satu demi satu ibadah yang di berikanya dapat penulis melaksanakan. Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, serta senantiasa memberikan keselamatan, kemampuan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas akhir Karya Tulis Ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian Locus of Control Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar”**

Tugas Akhir/Skripsi penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama saya dedikasikan sepenuhnya kepada kedua orangtua saya tercinta terima kasih untuk semua kasih sayang, do'a yang tidak perna putus, pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk saya. Tak cukup hanya sekedar terima kasih untuk membasuh keringat untuk tetesan air mata yang mengalir selama ini untuk saya hingga mencapai tempat ini, namun percayaalah dalam setiap hembusan nafas ini adalah do'a memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa kalian selama ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa dukungan moral, materil, spiritual, maupun administrasi.

Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku rektor universitas muhammadiyah makassar dan para pembantu rektor yang senantiasa mencurahkan dedikasihnya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE, MM, selaku ketua jurusan dan bapak Nasrullah SE, MM Selaku sekretaris jurusan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
4. Bapak Samsul Rizal, SE.MM Selaku Penasihat Akademik penulis
5. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE.,MSi Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing serta mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Bapak Iwan Abdullah, S.Sos.,M.M Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan membantu selama dalam penyusunan skripsi ini hingga seminar hasil.
7. Bapak Seluruh dosen Dan staf pengajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi saya.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya Skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam Skripsi ini dan penulis berharap sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Billahi Fisabilil Haq Fastabiqul Khairat, Wassalamu Alaikum Wr.Wb*

Makassar, 24 Oktober 2020

Penulis



## ABSTRAK

**ANDI EWIN. 2020. Pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar, Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.4, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dibimbing Oleh Pembimbing I Andi Jam'an, Pembimbing II Irwan Abdullah.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar Bmkg Wilayah IV Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Kantor Balai Besar Bmkg Wilayah IV Makassar dengan sampel dalam penelitian ini adalah 53 Orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, Kuesioner, serta dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh kemudian diolah melalui software SPPS 24. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan uji t (Uji Parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Prestasi Kerja Karyawan, uji parsial (Uji t) dengan hasil koefisien regresi yang bernilai 0,658 dan nilai t hitung sebesar 7,327 lebih besar dari t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci : Kepribadian *Locus Of Control*,Prestasi Kerja Karyawan**

## **ABSTRAK**

**ANDI EWIN. 2020. *The Influence of Locus Of Control Personality Against Employee Performance at the Office of the BMKG Region IV Makassar Center, Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.4, Karampuang, Kec. Panakkukang, Makassar City, South Sulawesi. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar Supervised by Advisor I Andi Jam'an, Supervisor II Irwan Abdullah.***

*This study aims to determine the effect of Locus Of Control Personality on Employee Work Performance at the Bmkg Regional IV Makassar Office. The population in this study were employees at the Bmkg Regional IV Makassar Center Office with the sample in this study were 53 people. The sampling technique was carried out using simple random sampling technique, which means that each element of the population has the same opportunity to be sampled. This research uses quantitative methods, the data collection method used is by means of observation, questionnaires, and documentation. Furthermore, the data obtained is then processed through the SPSS 24 software. Test data quality using validity and reliability tests. The analysis method used is simple regression analysis and t test (partial test).*

*The results showed that the Locus of Control variable had a positive and significant effect on the Employee Performance variable, the partial test (t test) with the results of the regression coefficient of 0.658 and the t value of 7.327 was greater than t table 2.012 with a significance value of t of 0.000 more. smaller than 0.05*

**Keywords:** *Locus Of Control Personality, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
B. Tinjauan Empiris .....	15
C. Kerangka Berpikir .....	18
D. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>

A. Jenis Penelitian .....	20
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	23
F. Teknik Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>25</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	25
B. Penyajian Data .....	42
C. Analisis dan Interpretasi .....	50
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
A. Simpulan .....	52
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris .....	15
Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Kuesioner.....	39
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel 4.5 Jabatan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden.....	41
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Locus Of Control</i> .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian <i>Locus Of Control</i> .....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Koefisien Parsial).....	49
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Kepribadian <i>Locus Of Control</i> .....	50
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor BMKG Wilayah IV Makassar.....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

Surat Penerimaan Riset/Penelitian .....	
Data Penelitian.....	56
Karakteristik Responden.....	
Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	42
Hasil Uji Validitas Kepribadian <i>Locus Of Control</i> .....	43
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan.....	44
Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian <i>Locus Of Control</i> .....	45
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan .....	46
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	47
Hasil Uji t (Koefisien Parsial) .....	49

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Prestasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, keberadaan suatu Organisasi atau Instansi yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah SDM.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi atau instansi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan intansi adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap instansi. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu instansi perlu meyakinkan karyawannya bahwa setiap individu dilahirkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan mengetahui permasalahan yang menyebabkan prestasi kerja pada

karyawan menurun dengan memberikan feedback yang jelas kepada karyawan, mengawasi perkembangan prestasi kerja secara langsung oleh pimpinan, menciptakan tantangan baru dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan promosi, kenaikan gaji atau bonus, dll

Pentingnya *locus of control* yaitu merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional organisasi atau instansi.

Perbedaan antara internal dan eksternal pada *locus of control* yaitu seseorang yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sedangkan *locus of control* eksternal yaitu individu yang berkeyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan lain yang tidak dapat mereka kendalikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang

ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Informasi tinggi rendahnya prestasi kerja diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut *performance appraisal*. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan swasta tetapi semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan usaha baik swasta maupun pemerintah seperti halnya pada Kantor BMKG ((Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika).

BMKG merupakan suatu lembaga pemerintah non departemen Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) dikoordinasikan oleh Menteri yang bertanggung jawab dibidang perhubungan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang di ajukan penulis adalah apakah Kepribadian *Locus Of Control* Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makasaar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah "Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar".

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan Organisasi atau Instansi dalam memperbaiki prestasi kerja pegawai.
2. Merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya prestasi kerja dalam sebuah perusahaan. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja.
3. Secara akademis, penelitian diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian selanjutnya dalam bidang manajemen.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumberdaya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggotsssa organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal,

tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering dilihat jumlahnya banyak tetapi tidak menghasilkan sesuatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda yang merupakan proses dari interaksi dan substansi dan psikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta dan menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila dikonkritisasi menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Sedarmayanti 2009 tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

- 1) Tujuan sosial. Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat

khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

- 2) Tujuan organisasional. Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist).
- 3) Tujuan fungsional. Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau *functional objective*. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.
- 4) Tujuan individu atau tujuan pribadi. Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

c. fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Notoatmodjo, Soekidji 2003 bahwa fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
2. Pengembangan (*development*)
3. Kompensasi (*compensation*)
4. Integrasi (*integration*)
5. Pemeliharaan (*maintenance*)
6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

## 2. Kepribadian *Locus Of Control*

### a. Pengertian *Locus Of Control*

Konsep mengenai *locus of control* pertamakali dikemukakan oleh Julian Rotter seorang ahli dalam pembelajaran sosial. Konsep *locus of control* dari Rotter, J.B. 1966 ini menjelaskan bahwa seseorang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadinya karena adanya factor internal atau factor eksternal. Rotter, J.B. 1966 juga menyatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung menganggap factor luar merupakan penyebab pristiwa yang terjadi pada diri mereka.

Menurut (Petri, 2010) *Locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju eksternal. Kedua tipe *Locus of Control* terhadap pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk memiliki salah satu tipe tertentu. Selain itu *Locus of Control* tidak bersifat statis tetapi juga dapat berubah. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya. Pendapat tersebut juga didukung oleh salah satu penemu (Rosyid, 2010) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* memiliki sifat yang kontinyu. Internalitas individu yang tinggi akan disertai dengan melemahnya eksternalitas, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan kajian di atas maka pengertian *Locus of Control* adalah suatu sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang di alami berasal dari factor internal eksternal.

## b. Karasteristik *Locus of Control*

Menurut konsep yang dikemukakan oleh Rotter, J.B. 1966 mengenai *Locus of Control*, terdapat dua tipe *Locus of Control*, yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal. Terdapat perbedaan karakteristik diantara dua tipe tersebut, yaitu :

### 1) *Locus of Control internal*

Internal locus of control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Internal locus of control yang dikemukakan Lee (1990) dalam Ayudiaty (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

### 2) *Locus of Control eksternal*

External locus of control yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada di luar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab di luar kendalinya. external locus of control yang dikemukakan Lee (1990) adalah individu yang external locus of controlnya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman

bagi dirinya. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Seseorang yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kecenderungan untuk lebih melakukan sesuatu usaha dan memiliki faktor kemampuan yang lebih dominan. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Selain itu apabila mereka mengalami keberhasilan maka seseorang dengan *Locus of Control* internal ini akan merasa bangga atas pencapaian keberhasilan tersebut dan lebih menghargai prestasi yang telah mereka raih.

*Locus of Control* ini memiliki peranan bagi seseorang untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Seseorang dengan *Locus of Control* internal akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuan untuk mencapai keberhasilan, sementara seseorang dengan *Locus of Control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena merasa tidak mampu.

### **c. Indikator *Locus Of Control***

Menurut konsep yang dikemukakan oleh Rotter, J.B. 1966 mengenai *Locus of Control*, terdapat dua tipe *Locus of Control*, yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal. Terdapat perbedaan karakteristik diantara dua tipe tersebut, yaitu :

1) *Locus of Control internal*

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e) Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan.

2) *Locus of Control eksternal*

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c) Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan di control oleh faktor luar.
- d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja suatu hal yang umum namun sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri maupun kelompok demi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila seorang pegawai memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen akan sering kali menambah upah atau gaji dengan tambahan yang sesuai. Inilah kadang-kadang yang disebut sebagai perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, yang

dimaksud untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk memperbaiki prestasi kerja. Manajemen juga dapat menentukan beban kerja atau standart keluaran walaupun tidak diberikan upah atau gaji. Secara khas pekerjaan itu sangat berulang-ulang mempunyai lingkaran pekerjaan yang singkat, dapat menghasilkan keluaran yang jelas dan dapat diukur. Tetapi sebelumnya standar beban kerja yang jelas ditentukan oleh manajemen sehingga dapat menguraikan pekerjaan itu untuk memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan.

Menurut Sofyandi 2009 prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut pandangan Sutrisno, Edy 2009 prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Hasibun 2002 mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk

meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Steers (1984) dalam Sutrisno, edy 2009, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangi (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangi, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
- 3) Tingkat motivasi kerja. Setiap orang memiliki prestasi kerja yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasi ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap kerja, yang pada giliranya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byer dan Rue dalam buku Sutrisno Edy 2009, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilites, yaitu sifat-sifat personak yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Rote/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
- 2) Peralatan, adanya peralatan yang lengkap dan memadai maka akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan.
- 3) Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
- 4) Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.
- 5) Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.

- 6) Supervisi, dengan pengawasan supervise yang teliti bahwasanya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- 7) Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi sebuah faktor-faktor individu atau kelompok. Mc Cormick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

### **c. Indikator – indikator prestasi kerja**

Dalam mengukur perilaku sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah dilakukan. Berikut indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Kualitas Kerja**

Dapat dilihat dari proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan ketelitian pekerjaan yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi, maka cenderung

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, mutu hasil kerja dibandingkan sesuai dengan standart yang telah ditentukan..

2) Kuantitas Kerja

Dapat dilihat dari pencapaian target kerja yang telah ditentukan, jumlah ide atau inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Oleh karna untuk mengukur karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang telah ditentukan.

3) Hubungan Kerja

Terlihat pada saat melakukan pekerjaan dalam bentuk team atau bekerjasasama, apakah mampu bekerja sama dengan baik antara karyawan dengan atasan.

4) Disiplin Waktu dan Absensi

Ketepatan waktu dalam melakukan penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang ditentukan oleh atasan. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**B. Tinjauan Empiris**

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 2.1**

No.	Nama/Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Azar Sariah (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap	Metode Kuantitatif	disiplin kerja yang memiliki hubungan terhadap prestasi

		prestasi kerja karyawan pabrik kelapasawit PT. Multimas Nabati		kerja karyawan dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,300, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 30% dan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
2	Agustina Kartika Dewi (2014)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Motifasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XII IPS SMA NEGERI 2 SLEMAN	Metode Kuantitatif	<i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar akuntansi dengan $r^{xy} = 0,304$ ; $r^2 xly = 0,092$ ; $T_{hitung} = 2,114 > T_{tabel} = 1,678$ dan taraf signifikan 5%.
3	Umi Kulsum (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pesona	Metode Kuantitatif	Diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) melalui persentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap persentasi

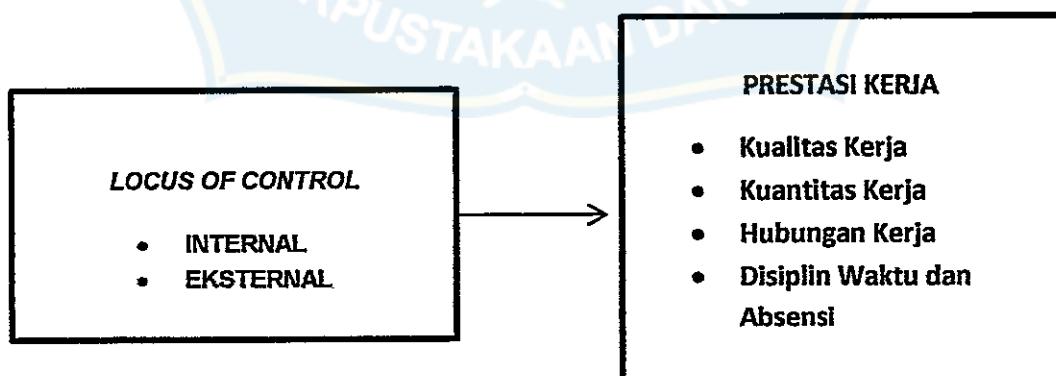
		Remaja Malang		kerja karyawan dengan produksi.
4	Amali Mutamimah (2019)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya	Metode Kuantitatif	Penelitian tersebut membuktikan 1 Hipotesa. Hipotesa pertama menunjukkan, bahwa <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan <i>P</i> value 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,681. Indikator yang paling dominan adalah keberuntungan sebesar 0,955. Indikator yang rendah adalah campur tangan orang lain sebesar 0,781.
5	Muhammad Majid Himawan (2016)	Pengaru <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Pemoderasi Etika Kerja	Metode Kuantitatif	Menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo. Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi <i>t</i> sebesar 7,608 dengan koefisien 0,000. Hasil penelitian ini sesuai teori yang menyatakan bahwa <i>Locus of</i>

		Islam Di BMT Beringharjo.		<i>Control</i> berpengaruh pada kinerja karyawan. Etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo. Selain itu juga diketahui bahwa <i>Locus of Control</i> dan etika kerja islam sebagai variabel moderating berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo.
--	--	------------------------------	--	---

### C. Kerangka Pikir

#### Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *"Locus Of Control Berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar"*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif karena data akan diambil dalam bentuk angka dan diproses secara statistik. Sugiyono (dalam Tobagus, 2012). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka pengelolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan cara survey yaitu dengan cara meneliti populasi yang relatif luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili (representatif) dari populasi yang diteliti. Metode survey ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara.

Subjek dari penelitian ini adalah Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar.

## **B. Objek dan Waktu Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, perlu diperhatikan dan dipahami tentang apa yang ingin diteliti dan kapan akan melakukan penelitian tersebut. Objek penelitian dalam penulisan ini adalah Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar, penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yakni bulan September sampai dengan Oktober 2020.

## **C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

### **1. Definisi variabel**

Adapun variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

a. Variabel dependen atau variabel tidak bebas

yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan Y (Prestasi Kerja Pegawai). Prestasi Kerja Pegawai adalah merupakan hasil kerja Pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Adapun indikator dalam variable Prestasi Kerja Karyawan adalah Kecepatan dalam pekerjaan, Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas kerja yang dihasilkan, Bekerja dengan Tim, Kuantitas dan kualitas pekerjaan pekerjaan.

b. Variabel independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen. Variabel independen sering disebut prediktor yang dilambangkan dengan X (Kepribadian *Locus of Control*). *Locus of Control* adalah suatu sifat

kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang di alami berasal dari faktor internal eksternal.

Adapun indikator dalam variable *Locus Of Control* adalah Pencapaian hasil, Keberuntungan dan kesuksesan, Pribadi yang bertanggung jawab, Hasil Kerja mempengaruhi karir, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

## 2. Pengukuran

Dalam pengukuran jawaban responden pegawai Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar diukur dengan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju)	: 5
S (Setuju)	: 4
N (Netral)	: 3
TS (Tidak Setuju)	: 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan oleh pendahulu (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan pemahaman tersebut, penentuan populasi penelitian adalah pegawai Kantor Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar. Populasi yang berada pada lingkungan kantor Balai Besar BMKG Makassar

sejumlah 53 orang yang menjadi pegawai di kantor tersebut. Seluruh pegawai yang bekerja dalam struktur organisasi di Balai Besar BMKG Wilayah IV Makassar.

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari seluruh pegawai pada Kantor Balai Besar Bmkg Wilayah Iv Makassar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel dengan cara simple random sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi Lapangan yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data melalui studi lapangan tersebut.
2. Kuesioner yaitu memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden sebagai sampel penelitian.
3. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan mencatat data dari dokumen-dokumen Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar yang dibutuhkan dalam penelitian, data-data yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah *Locus of Control* dan Prestasi Kerja pegawai.

## F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam

penelitian ini digunakan:

1. Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diatur oleh kuesioner tersebut.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik **Cronbach Alpha** (a). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai **cronbach Alpha**  $> 0,60$
3. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independen atau bebas.

Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  = Prestasi Kerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = *Locus of Control*

4. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Nugraha (2011), uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besamya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubahan dependen. Hasil dari uji T menunjukkan

masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang diusulkan dan di uji T adalah:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P-value  $< a$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau P-value  $> a$ , diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor Y.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Ringkas Objek Penelitian**

Sejarah pengamatan *meteorology dan geofisika* Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan yang dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen kepala rumah sakit di Bogor. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut oleh pemerintahan Hindia-Belanda Diresmikan menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisc en Meteorologisch Observatorium* atau *Observatorium magnetic dan meteorology* (*Magnetisc en Meteorologisch Observatory* atau *Observatorium magnet dan meteorologi*) dipimpin oleh Dr. Bergsma.

Pada tahun 1879 dibangun jaringan penakar hujan sebanyak 74 stasiun pengamatan di Jawa. Pada tahun 1902 pengamatan medan magnet bumi dipindahkan dari Jakarta ke Bogor. Pengamatan gempa bumi dimulai pada tahun 1908 dengan pemasangan komponen horizontal seismograf Wichert di Jakarta, sedangkan pemasangan komponen vertikal dilaksanakan pada tahun 1928.

Pada tahun 1912 dilakukan reorganisasi pengamatan meteorology dengan menambah jaringan sekunder,. Sedangkan jasa meteorology mulai digunakan untuk peneranga pada tahun 1930. Pada masa pendudukan jepang pada tahun 1942 sampai dengan 1945, nama instansi meteorology dan geofisika diganti menjadi Kisho Kauso Kusho, setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada

tahun 1945. Pada tanggal 21 Juli 1947 jawatan meteorology dan Geofisika di ambil alih oleh pemerintahan Bekanda dan namanya diganti menjadi *Meteorologisch en Geofisiche Dienst*. Sementara itu, ada juga jawatan *Meteorologi dan Geofisika* yang dipertahankan oleh pemerintah Republik Indonesia, kedudukan instansi tersebut di Jl. Gondangdia, Jakarta.

Pada tahun 1949, setelah penyerangan kedaulatan Negara Republik Indonesia dari Belanda, *Meteorologisch en Geofisiche Dienst* di ubah menjadi jawatan *Meteorologi dan Geofisika* dibawah Depertemen perhubungan dan pekerjaan Umum. Selanjutnya, pada tahun 1950 Indonesia secara resmi untuk anggota Organisasi Meteorologi Dunia (*World Meteorological Organization atau WMO*) dan kepala jawatan *Meteorologi dan Geofisika menjadi Permanent Representative of Indonesia with WMO*.

Pada tahun 1955 jawatan Meteorologin dan Geofisika diubah namanya menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika di bawah Dapertemen Perhubungan, dan pada tahun 1960 namanya dikembalikan menjadi Jawata Meteorologi dan Geofisika dibawah Dapertemen Perhubungan Udara.

Pada tahun 1965, namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukanya tetap di bawah Dapertemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1972, Direktorat Meteorologi dan Geofisika diganti namanya menjadi pusat Meteorologi dan Geofisika, suatu instansi setingkat eselon II di bawah Depertemen Perhubungan, dan pada tahun 1980 statusnya dinaikkan menjadi

suatu instansi setingkat eselon I dengan nama Badan Meteorologi dan Geofisika, dengan kedudukan tetap berada dibawah Depertemen Perhubungan.

Pada tahun 2002, dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya di ubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Depertemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika. Terekhir, melalui peraturan Presiden Nomor 61 tahun 2008, Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Gefisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Depertemen, dan pada tanggal 1 oktober 2009 diresmikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono.

## **2. Visi dan Misi Organisasi**

### **a. Visi**

Terwujudnya pelayanan meteorology, Klimatologi dan Kualitas Udara serta Geofisika yang CAKAP ( Cepat, Akurat, Kompeten, Akuntabel, dan Profesional ) di lingkungan Balai Besar Meteorologi dan Geofisika Wilayah IV.

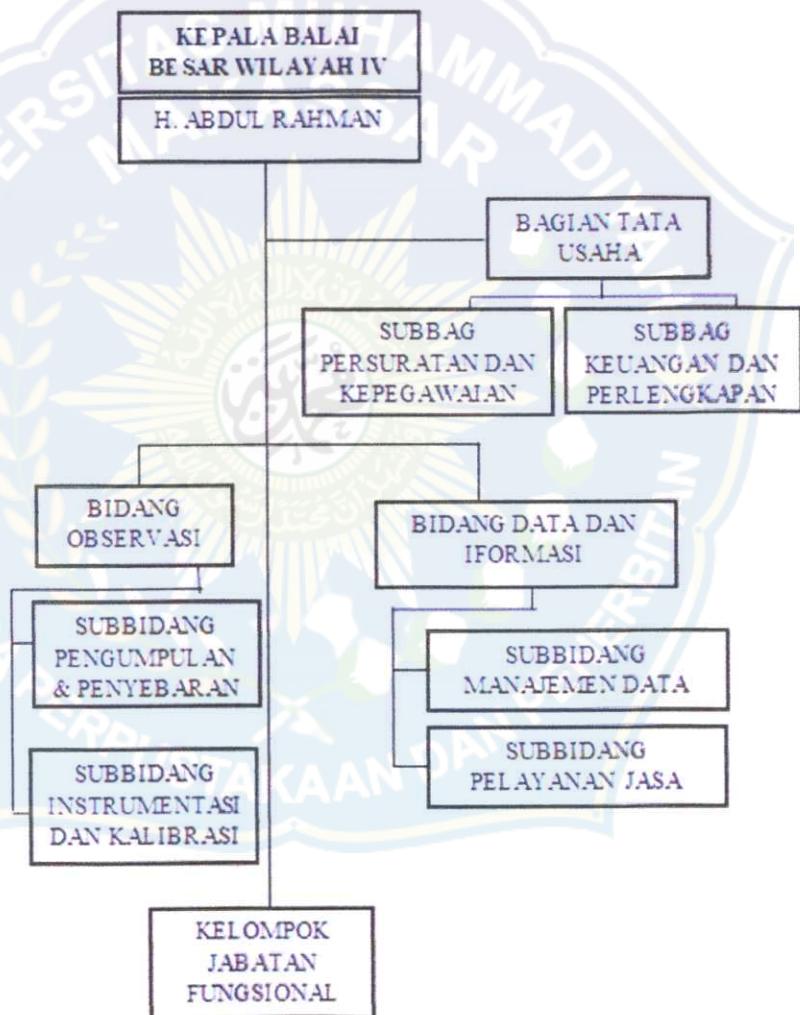
### **b. Misi**

1. Melaksanakan pengamatan fenomena MKKuG di lingkungan di lingkungan BBMKG wilayah IV
2. Melaksanakan pengolahan, analisis, pelayanan dan informasi MKKuG di lingkungan BBMKG wilayah IV
3. Melaksanakan tugas koordinasi dan memfasilitasi kegiatan MMKuG di lingkungan BBMKG wilayah IV

4. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan MMKuG di lingkungan BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) wilayah IV mengacu pada kebijakan BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) pusat.

### 3. Struktur Organisasi dan Job Description

#### a. Struktur Organisasi (Balai Besar BMKG WIL. IV Makassar )



**b. Job Description**

Dari struktur organisasi tersebut setiap bagian mempunyai tugas dan fungsi masing-masing sebagai berikut :

**1) Kepala Balai Besar**

- a) Menyusun rencana dan program kegiatan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.
- b) Melaksanakan bimbingan dan koordinasi seluruh kegiatan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar pada bagian tata usaha, Bidang observasi dan bidang data dan informasi, dan kelompok jabatan fungsional.
- c) Melaksanakan peraturan, penentuan kebijakan pengembangan Meteorologi Klimatologi dan kualitas udara, Geofisika di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar berpedoman pada kebijakan BMG pusat.
- d) Melaksanakan pengawasan seluruh kegiatan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar pada bagian tata usaha, bidang observasi, dan bidang data dan informasi, dan kelompok jabatan fungsional.
- e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap kabag TU dan para Kabid serta pegawai Negeri Sipil (PNS) yang setingkat eselon II di lingkungan

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Wilayah IV.

- f) Melaksanakan tugas koordinasi di stasiun Meteorologi, stasiun Klimatologi, dan stasiun Geofisika di lingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV.
- g) Monitoring pelaksanaan kegiatan operasional stasiun Meteorologi, stasiun Klimatologi dan Satsiun Geofisika di wilayah IV, meliputi kegiatan pengamatan, pengumpulan, dan penyebaran, pengolahan, analisis dan pemberian pelayanan jasa.
- h) Melaksanakan inspeksi ke stasiun Meteorologi, stasiun Klimatologi dan stasiun Geofisika di wilayah IV secara rutin di sesuaikan dengan alokasi biaya perjalanan dinas inspeksi, yang tersedia dalam DIPA kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV.
- i) Melaporkan hasil monitoring dan inspeksi sebagaimana dictum di atas secara rutin, minimal 3 (tiga) bulan sekali kepada Kepala Balai Besar Meteorologi, Klimatologfi dan Geofisika.
- j) Melaksanakan penelahan usulan rencana kerja anggaran satuan kerja ( RKA-SK ) stasiun meteorology, stasiun klimatologi dan stasiun geofisika yang diusulkan coordinator stasiun propinsi dan selanjutnya

disampaikan kepada sekretaris utama dan para deputi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika instrumentas dan kalibrasi dengan tembusan kepala biro perencanaan dan kerjasama.

- k) Merangkum laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang ada dilingkungan propinsi, menjadi LAKIP balai besar wilayah dan menyusun penetapan kinerja, yang dikirimkan kepada kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika setiap akhir bulan januari.
  - l) Mengikuti rapat-rapat kordinasi ataupun kegiatan lain di pusat maupu daerah serta dengan instansi terakait.
  - m) Menjalin kerjasama kepada pihak-pihak pemerintah / badan usaha / swasta.
  - n) Mengarahkan dan disposisi surat masuk dan menandatangani surat keluar.
  - o) Sebagai pejabat kuasa pengguna anggaran.
  - p) Pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai perintah Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika ( BMKG )
- 2) Kepala Bagian Tata Usaha
- a) Menyusun rencana dan program kegiatan tat usaha meliputi keuangan, perlengkapan rumah tangga, serta kepegawaian dan persuratan.
  - b) Melakukan bimbingan dan koordinasi kegiatan ketatausahaan.

- c) Membuat laporan dan evaluasi kegiatan ketatausahaan.
  - d) Merangkum evaluasi dan laporan kegiatan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar.
  - e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para kasubag dan PNS setingkat eselon IV di lingkungan bagian tata usaha dan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.
  - f) Mengolah dan disposisi surat masuk dan menandatangani surat keluar sesuai bagian kewenangannya.
  - g) Melaksanakan pengelolaan anggaran sebagai pejabat penguji SPM.
  - h) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai perintah pimpinan
  - i) Menganalisis laporan dan evaluasi kegiatan
- 3) Kepala Sub Bagian Persuratan dan Kepegawaian
- a) Menyusun rencana dan program kegiatan kepegawaian, persuratan dan keprotokolan.
  - b) Melakukan kegiatan kepegawaian, persuratan dan keprotokolan.
  - c) Membuat laporan dan evaluasi kegiatan kepegawaian, persuratan, dan keprotokolan.

- d) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas pegawai dalam lingkup sub bagian persuratan dan kepegawaian.
  - e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap pegawai golongan I/a s/d III/b di lingkungan sub bagian persuratan dan kepegawaian.
  - f) Menyusun database kepegawaian.
  - g) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai perintah atasan.
- 4) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
- a) Menyusun rencana dan program kegiatan keuangan dan perlengkapan.
  - b) Melakukan kegiatan keuangan, inventaris barang milik Negara, Pengadaan, pengeluaran, penyimpangan, pemeliharaan dan kegiatan keruangan.
  - c) Rekonsiliasi SIMAK, BIMN, SAKPA.
  - d) Membuat laporan dan evaluasi kegiatan sub bagian keuangan dan perlengkapan.
  - e) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai sub bagian keuangan dan perlengkapan.
  - f) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap pegawai golongan I/a s/d III/b di lingkungan sub bagian keuangan dan perlengkapan.
  - g) Menyiapkan laporan kinerja wilayah.
  - h) Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan.

**5. Kepala Bidang Observasi**

- a) Menyusun rencana dan program kegiatan bidang observasi.
- b) Melakukan bimbingan, koordinasi pada pelaksana pemeliharaan dan kegiatan operasional pada pengamatan, pengumpulan dan penyebaran.
- c) Melakukan bimbingan dan koordinasi pada pelaksana pemeliharaan dan perbaikan peralatan, kalibrasi dan sertifikasi.
- d) Membuat laporan dan evaluasi kegiatan bidang observasi.
- e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para kasubid dan PNS setingkat eselon IV bidang observasi dan PMG, PGN IV di lingkungan balai besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika wilayah IV Makassar.
- f) Mengolah dan disposisi surat masuk dan menandatangani surat keluar sesuai bidang kewenangannya.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai perintah atasan/dinas.

**6. Kepala Sub Bidang Pengumpulan dan Penyebaran**

- a) Menyusun rencana pengumpulan dan penyebaran data meteorology, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.

- b) Membuat laporan kegiatan dan evaluasi subbidang pengumpulan dan penyebaran.
  - c) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai subbidang pengumpulan dan penyebaran.
  - d) Melakukan koordinasi dengan kelompok jabatan fungsional.
  - e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para PNS golongan I/a s/d III/b sub bidang pengumpulan dan penyebaran.
  - f) Pelaksanaan pengelolaan anggaran balai besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar sebagai pejabat pembuat komitmen.
  - g) Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan / dinas.
7. Kepala Sub Bidang Instrumentasi dan Kalibrasi
- a) Menyusun rencana dan program pemeliharaan, perbaikan, instansi, kalibrasi, dan sertifikasi peralatan.
  - b) Melakukan kegiatan pemeliharaan, perbaikan, instansi, kalibrasi dan sertifikasi peralatan meteorology, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
  - c) Membuat laporan kegiatan evaluasi subbidang instrumentasi dan kalibrasi.
  - d) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai subbidang instrumentasi dan kalibrasi.
  - e) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para PNS golongan I/a s/d III/b sub bidang instrumentasi dan kalibrasi di lingkungan balai besar meteorology, klimatologi dan geofisika wilayah IV makassar.

f) Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan / dinas.

**8. Kepala Bidang Data dan Informasi**

- a) Menyusun rencana dan program kegiatan bidang data dan informasi meliputi, pengolahan data, pengelolaan data, analisis dan perkiraan serta pelayanan jasa meteorologi klimatologi, kualitas udara dan geofisika, riset dan kerjasama.
- b) Melakukan bimbingan, koordinasi penyiapan dan pengawasan terhadap kegiatan pada pengelolaan data meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika.
- c) Melakukan bimbingan dan koordinasi pada pelaksanaan pengolahan dan analisis data meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- d) Melakukan bimbingan dan koordinasi pada pelaksanaan pengolahan pelayanan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- e) Membuat laporan dan evaluasi kegiatan bidang data dan informasi.
- f) Mengolah dan disposisi surat masuk dan menandatangani surat keluar sesuai bidang kewenangannya.
- g) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para kasubbid dan PNS setingkat eselon IV bidang data dan informasi.

- h) Melaksanakan pengelolaan anggaran balai besar Meteorologi, Klimatologi dan geofisika wilayah IV sebagai pejabat penguji SPP.
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai perintah atasan / dinas.

#### 9. Kepala Sub Bidang Manajemen Data

- a) Menyusun rencana dan program pengelolaan data meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- b) Melakukan kegiatan pengelolaan data meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- c) Membuat laporan kegiatan dan evaluasi subbidang manajemen data.
- d) Melakukan koordinasi dengan kelompok jabatan fungsional.
- e) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai subbidang manajemen data.
- f) Melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para pegawai golongan I/a s/d III/b sub bidang manajemen data di lingkungan balai besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai perintah atasan / dinas.

#### 10. Kelompok Jabatan Fungsional

- a) Mengkoordinir dan melaksanakan supervise pengamatan, pengolahan dan analisa data serta

pelayanan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.

- b) Mengkoordinir dan melaksanakan supervise informasi gempa bumi / tsunami, pembuatan perkiraan meteorologi dan klimatologi.
- c) Mengkoordinir kegiatan riset / penilitian meteorology, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- d) Mengkoordinir pelaksanaan layanan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- e) Mengkoordinir pelaksanaan layanan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- f) Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan.

#### 11. Pusat Gempa Regional

- a) Supervisor
- b) Pengamat / Petugas Shift TEWS
- c) Petugas monitoring peluhuran dan analisis lanjutan ( Tim survei Gempa Bumi / Tsunami )

#### 2. Karakteristik Responden

##### A. Tingkat Pengembalian Kuesioner

**Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian**

Nama Instansi	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali	Tingkat Pengembalian
BMKG WILAYAH IV	53	49	92%

**Tabel 4.2 Distribusi Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah	Percentase (%)
Kuesioner yang dikirim	53	100%
Kuesioner yang diisi dan dikembalikan	49	92%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	4	8%
Total kuesioner yang dapat diujikan	49	92%

**B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan persentase, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan saat ini. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian di kelompokkan menurut umur, jenis kelamin, Tingkat pendidikan, jabatan terakhir, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang di maksud, maka akan di sajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan dibawah ini :

**a) Umur****Tabel 4.3 Umur Responden**

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	11	22.4%	22.4%	22.4%
	26-35 Tahun	20	40.8%	40.8%	63.3%
	> 36 Tahun	18	36.7%	36.7%	100%
	Total	49	100%	100%	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 49 orang responden, adapun pengelompokan dari responden yang telah di hitung yaitu responden umur di berikan kelompok umur 1 (< 25 Tahun) yang hasilnya terdapat 11 orang atau 22,4%, kelompok umur 2 (26-35 Tahun) sebanyak 20 orang atau 40,8%, kelompok umur 3 (>36 Tahun) sebanyak 18 orang atau 36,7%. Data menunjukkan bahwa di kantor BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar, dominan berumur 26-35 tahun sebanyak 20 orang.

#### b) Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden**

Valid	Frekuensi	Persen	Valid Percent	Cummulative Percent
Pria	22	44,9%	44,9%	44,9%
Wanita	27	55,1%	55,1%	100%
Total	49	100%	100%	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 49 responden, 22 orang responden diantaranya adalah pria (44,9%) dan sisanya sebanyak 27 orang responden adalah wanita (55,1%).

**c) Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden**

Valid	Frekuensi	Persen	Valid Percent	Cummulative Percent
SMA	4	8,2%	8,2%	8,2%
D3	5	10,2%	10,2%	18,4%
S1	36	73,5%	73,5%	91,8%
S2	4	8,2%	8,2%	100%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden berpendidikan (SMA) berjumlah 4 orang atau sebesar (8,2%) sedangkan (D3) berjumlah 5 orang atau sebesar (10,2%), responden yang berpendidikan Strata satu (S1) berjumlah 36 orang atau sebesar (73,5%) dan responden yang berpendidikan Strata dua (S2) berjumlah 4 orang atau sebesar (8,2%).

**d) Jabatan Terakhir**

**Tabel 4.6 Jabatan Terakhir Responden**

Valid	Frekuensi	Persen	Valid Percent	Cummulative Percent
Staff	45	91,8%	91,8%	91,8%
Wakil Bidang	2	4,1%	4,1%	95,9%
Kepala Bidang	2	4,1%	4,1%	100%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 45 orang atau sebesar (91,8%) menduduki posisi sebagai Staff, 2 orang atau sebesar (4,1%) sebagai Wakil Bidang dan 2 orang atau sebesar (4,1%) sebagai Kepala Bidang.

e) **Lama Bekerja**

**Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden**

Valid	Frekuensi	Persen	Valid Percent	Cummulative Percent
< 1 Tahun	2	4,1%	4,1%	4,1%
1-3 Tahun	14	28,6%	28,6%	32,7%
> 3 Tahun	33	67,3%	67,3%	100%
Total	49	100%	100%	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh informasi bahwa responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar (4,1%), responden yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar (28,6%), dan responden > 3 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar (67,3%).

**B. Penyajian Data**

a. **Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Analisis statistic deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variable. Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel independen yaitu Kepribadian *Locus Of Control*, serta

variabel dependen yaitu Prestasi Kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi untuk setiap variabel yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.8 Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian <i>Locus Of Control</i>	49	20	30	26,27	2,548
Prestasi Kerja Pegawai	49	20	30	26,16	2,294
Valid N (listwise)	49				

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 49, dari 49 responden ini Kepribadian *Locus Of Control* memiliki nilai minimum 20, nilai maximum 30, nilai mean 26,27 dengan standar deviasi 2,548, Sedangkan variabel dependen Prestasi Kerja Pegawai nilai minimum 20, nilai maximum 30, nilai mean 26,16 dengan standar deviasi 2,294.

## b. Uji Kualitas Data

### 1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau  $r$  hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan  $r$  table. Nilai  $r$  table 0,237, didapat dari jumlah responden - 2, atau  $(49-2 = 47)$ , tingkat signifikansi 5%

atau 0,05, maka didapat  $r$  tabel 0,237. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar ( $>$ ) atau sama dengan  $r$  tabel.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Kepribadian *Locus Of Control***

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Sig. (2-tailed)
KLOC 1	0,597	0,237	Valid	0,000
KLOC 2	0,730	0,237	Valid	0,000
KLOC 3	0,672	0,237	Valid	0,000
KLOC 4	0,528	0,237	Valid	0,00
KLOC 5	0,663	0,237	Valid	0,000
KLOC 6	0,729	0,237	Valid	0,000

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil pengolahan data uji validitas indikator Kepribadian *Locus Of Control* diperoleh hasil  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator Kepribadian *Locus Of Control* dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Sig. (2-tailed)
PKK 1	0,651	0,237	Valid	0,000
PKK 2	0,572	0,237	Valid	0,000
PKK 3	0,514	0,237	Valid	0,000
PKK 4	0,626	0,237	Valid	0,000
PKK 5	0,544	0,237	Valid	0,000
PKK 6	0,633	0,237	Valid	0,000

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 dari hasil pengolahan data uji validitas Prestasi Kerja Pegawai diperoleh hasil  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator Prestasi Kerja pegawai dinyatakan valid.

## 2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrument telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat ealibilitas konsistensi teknik yang digunakan adalah dengan menuguk koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 24. Nilai alpha bervariasi dari 0-1, suatu pertanyaan atau pernyataan dapat dikategorikan *reliable* jika nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.11

### Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian *Locus Of Control*

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
KLOC 1	0,692	Reliable
KLOC 2	0,648	Reliable
KLOC 3	0,672	Reliable
KLOC 4	0,756	Reliable
KLOC 5	0,672	Reliable
KLOC 6	0,654	Reliable

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil pengolahan data uji *reliable* indikator Kepribadian *Locus Of Control* diperoleh hasil *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator Kepribadian *Locus Of Control* dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.12

## Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
PKK 1	0,646	Reliable
PKK 2	0,661	Reliable
PKK 3	0,717	Reliable
PKK 4	0,729	Reliable
PKK 5	0,696	Reliable
PKK 6	0,710	Reliable

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil pengolahan data uji *reliable* indikator Prestasi Kerja Pegawai diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator Prestasi Kerja Pegawai dinyatakan reliable.

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif dan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 24. Hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.523	1.584
a. Predictors: (Constant), Kepribadian Locus Of Control				

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Pada tabel 4.13 model summary memberikan informasi tentang nilai R, diperoleh hasil koefisien regresi antara variabel Kepribadian *Locus Of Control* (X) dan Prestasi Keja Pegawai (Y) sebesar 0.730. Variabel *Locus Of Control* (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 53.3%. Hal ini ditunjukan dengan nilai R Square atau determinasi sebesar 0.533 (kontribusinya sebesar  $0.533 \times 100\%$ ). Hal ini memberikan informasi bahwa variabel *Locus Of Control* (X) mempengaruhi terhadap variabel kinerja (Y) yaitu 53.3%, sedangkan sisanya 46.7 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.729	1	134.729	53.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.965	47	2.510		
	Total	252.694	48			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepribadian Locus Of Control						

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka didapat nilai  $F$  hitung sebesar 53,679. Dengan tingkat keyakinan 95%  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel)  $2-1= 1$  dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau  $49-1 = 48$  ( $n$  adalah jumlah variabel independen dan  $k$  adalah jumlah variabel dependen) cara ini untuk menghitung nilai  $F$  tabel =  $F_{\text{inv}}(0,05;1;48)$ , hasil diperoleh untuk  $F$  tabel sebesar 4,04. Dari uji  $F$  diatas dapat kita lihat  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 53,679 dengan probabilitas 0,000, karena  $F_{\text{hitung}} 53,679 > F_{\text{tabel}} 4,04$  dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

## 2. Hasil Uji t (Koefisien Parsial)

Tabel 4.15

### Hasil Uji t (Koefisien Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.891	2.368		3.754	.000
	.658	.090	.730	7.327	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai					

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 8,891, sedangkan Kepribadian Locus Of Control (b / koefisien regresi) sebesar 0,658, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,891 + 0,658X$$

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.15, dapat dinilai t hitung untuk variabel Kepribadian Locus Of Control (X) sebesar 7,327 dengan nilai signifikan  $< 0,05$  sedangkan nilai t tabel sebesar 2,012. Hal ini berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan pada variabel Kepribadian Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

#### d. Deskripsi variable Penelitian

Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam

kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Kepribadian *Locus Of Control* dan Pretasi kerja pegawai Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20 yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti yang tampak pada tabel 4.16

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Terhadap Kepribadian *Locus Of Control*

Kepribadian <i>Locus Of Control</i> (%)								
NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Rata2	
1.	Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	-	-	1	26	22	4.43	
2.	Memiliki motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan	-	-	4	18	27	4.47	
3.	Puas atas prestasi yang diraih Dan Menyukai tantangan untuk maju	-	-	4	23	22	4.37	
4.	Prestasi mengarah pada reward yang berarti	-	-	12	76	18	4.12	
5.	Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	-	-	2	19	28	4.53	
6.	Hasil kerja mempengaruhi karir	-	-	7	18	24	4.35	

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Tabel 4.16 diketahui responden yang paling tinggi adalah yang menanggapi pernyataan Mempunyai persepsi bahwa usaha

harus dilakukan jika ingin berhasil dan memiliki motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan, memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami dimana keduanya memiliki rata-rata tanggapan sebesar 4.53 dan 4.47, Sedangkan yang terkecil adalah yang menanggapi pernyataan prestasi mengarah pada reward yang berarti yaitu diperoleh rata-rata sebesar 4.12.

Tabel 4.17

## Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja Pegawai (%)							Rata2
N O	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	
1.	Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	-	-	1	23	25	4.49
2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	-	-	1	24	24	4.47
3.	Kemampuan dalam memimpin suatu tugas yang diberikan secara team	-	-	3	29	17	4.29
4.	Tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan	-	1	2	17	29	4.51
5.	Kemampuan Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	-	1	2	19	28	4.51
6.	Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lain	-	3	12	21	13	3.89

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2019)

Tabel 4.17 diatas adalah untuk melihat tanggapan responden terhadap variable Prestasi kerja pegawai. Bawa tanggapan responden yang tertinggi adalah yang menanggapi pernyataan Tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan Kemampuan Menyelesaikan pekerjaan tepat pada dimana diperoleh rata-rata sebesar 4.51, Sedangkan yang terkecil adalah yang menanggapi pernyataan Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lain diperoleh rata-rata sebesar 2.89.

### C. Analisis Dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Kepribadian *Locus Of Control* (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Hasil pengukuran secara statistik dapat dijelaskan pada variabel dibawah ini :

- Pengaruh variabel Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa, koefisien regresi dari variabel Kepribadian *Locus Of Control* (X) adalah sebesar 0,658. Hasil uji t memperoleh variabel Kepribadian *Locus Of Control* (X) adalah sebesar 7,327 sedangkan t tabel menunjukkan sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi adalah 0,00. Hal ini berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

Hal ini berarti variabel *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar. Hal ini dibuktikan dengan teori yang menunjang hasil analisis variabel *Locus*

*Of Control* dan Prestasi Kerja Pegawai. Dalam jurnal bisnis dan ekonomi menyatakan, bahwa *Locus Of Control* terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan locus of control yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang menantang menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan. Kepribadian *Locus Of Control* dibagi beberapa indikator Kecepatan dalam pekerjaan, Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas kerja yang dihasilkan, bekerja dengan tim, kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Dimensi Kepribadian *Locus Of Control* memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji anova. Hasil uji yang diujikan antara variabel *Locus Of Control* dibagi beberapa dimensi Kecepatan dalam pekerjaan, Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja yang dihasilkan, bekerja dengan tim, kuantitas dan kualitas pekerjaan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Hasil uji menyatakan bahwa variabel Kepribadian *Locus Of Control* terhadap Prestasi Kerja Pegawai memiliki pengaruh signifikan. Nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap dependen sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amali Mutamimah :2019) dengan judul Pengaruh Locus Of

Control Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Surabaya menyatakan bahwa Kepribadian *Locus Of Control* merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan self esteem, Prestasi kerja. *Locus Of Control* memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang. *Locus Of Control* dapat diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *Locus Of Control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepribadian *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Balai Besar Bmkg (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah kepribadian *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien regresi yang bernilai 0,658 dan nilai t hitung sebesar 7,327 lebih besar dari t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, maka variabel kepribadian *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Variabel kepribadian *locus of control* dikelola dengan baik oleh individu yang mampu meningkatkan prestasi kerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik. Hal tersebut ditunjang dengan adanya pengukuran prestasi kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran prestasi kerja pegawai. Secara keseluruhan kepribadian *locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan prestasi kerja. Adanya *locus of control* untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Balai Besar Bmkg (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar yang disesuaikan dengan keinginan instansi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat saran yang diajukan adalah dimana peneliti hanya meneliti variabel kepribadian locus of control, sementara masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Keterbatasan lain adalah objek penelitian yang populasinya sangat terbatas (sangat sedikit) sehingga kondisi yang berbeda dan jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan populasi dan variabel lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai selain kepribadian *locus of control*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arindiah Citra Dwi Agustina, 2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang).
- Badriah Djula, 2009. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda Jaya.
- Dewi, A.K. 2014. *Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA NEGERI 2 SLEMAN*. Program Studi Pendidikan Akuntansi. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Liberty, 1995.
- Harahap, Isnaini dkk. Hadis-Hadis Ekonomi. Jakarta: prenmedia Group, 2015.
- Hasibuan, 2002. pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html(<https://www.pelajaran.co.id/2017/21/>, diakses 13 agustus 2019)
- Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty, Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 1 Juni 2016 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Himawan, M.M. 2016. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Pemoderasi Etika Kerja Islam di BMT Beringharjo. Program Studi Keuangan Syariah. Yogyakarta.

- Kulsum Umi. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pesona Remaja Malang. Fakultas Ekonomi. Malang.
- Mangkunegara, 2009. Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Meila Ginawati , Renny Sri Purwanti, Kasman, Pengaruh *Locus Of Control* Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). 2019
- Mutamimah Amali. 2019. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Surabaya.
- Notoatmodjo, Soekidji. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rineka Cipta
- Pangabean, 2002. Pengertian insentif menurut para ahli terlengkap/(  
<https://www.dosenpendidikan.co.id/10-> diakses 20 juli 2019)
- Rivai, 2011. Insentif menurut para ahli.html(<http://adaddanuarta.blogspot.com/21>, diakses 1 agustus 2019).
- Rivai, Veithzal. Manajemen Smber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rotter, J.B. 1966. Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Pshycologycal Monographs. Vol. 80, pp. 1-28.
- Sandi Raka, Skripsi 2008. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat DPRD. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07>, diakses 12 juli 2019).

- Sariah, Azar. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Medan.
- Satrhoadiwiyo, B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sofyandi, 2009. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.html (<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/07/25>, diakses 20 juli 2019).
- Widarjono, Agus Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis.Yogyakarta: Ekonisia.
- Wuryaningsih dan Rini Kuswati, Jurnal Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276
- Yusuf, Burhauddin Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Cet. 1, Jakarta.

## KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penunjang skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepribadian *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar" yang disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

Makassar, September 2020

Andi Ewin

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Kepribadian Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah IV Makassar

#### **Data Diri Responden**

Nama : ...

Umur : < 25  26-35  36- >

Jenis Kelamin : Wanita  Pria

Jabatan : Staff  Wakil Bidang  Kepala Bidang

Pendidikan Terakhir : D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 1 Tahun  1-3 Tahun  > 3 Tahun

#### **Petunjuk pengisian kuesioner :**

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.

2. Silahkan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan pilihan sebagai berikut :

**STS** = Sangat Tidak Setuju

**S** = Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**SS** = Sangat Setuju

**N** = Netral

3. Dalam mengisi angket/kuesioner mohon untuk mengisi seluruh pertanyaan/pernyataannya karena sangat dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

4. Perlu Bapak/Ibu/Saudara/I sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-semata untuk kepentingan penelitian.

5. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

### Kepribadian *Locus of Control* (X)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
2.	Memiliki motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan					
3.	Puas atas prestasi yang diraih Dan Menyukai tantangan untuk maju					
4.	Prestasi mengarah pada reward yang berarti					
5.	Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil					
6.	Hasil kerja mempengaruhi karir					

### Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
3.	Kemampuan dalam memimpin suatu tugas yang diberikan secara team					
4.	Tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan					
5.	Kemampuan Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6.	Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lain					

## Lampiran Hasil Kuesioner

1. Kepribadian *Locus Of Control*

RESPONDEN	Kepribadian Locus of Control						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	3	4	3	3	20
3	5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	4	4	3	4	4	23
7	5	5	5	3	5	5	28
8	4	4	4	3	4	4	23
9	4	5	5	5	4	5	28
10	5	5	4	3	5	3	25
11	4	4	5	3	5	3	24
12	5	5	5	4	5	5	29
13	4	5	4	5	5	4	27
14	4	4	5	3	5	4	25
15	5	5	4	5	5	4	28
16	5	5	4	4	4	4	26
17	4	3	3	4	4	3	21
18	4	4	4	3	4	4	23
19	4	4	4	5	5	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	4	4	5	5	28
22	5	4	4	5	5	5	28
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	3	3	4	4	24
25	4	5	4	3	4	5	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	3	5	4	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	3	4	4	3	22
30	5	4	5	5	5	3	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	4	3	4	3	20
33	5	5	5	4	5	5	29
34	4	4	5	5	5	5	28
35	4	5	5	4	4	5	27
36	4	4	5	4	4	4	25
37	4	4	4	5	5	5	27
38	5	5	5	4	5	4	28
39	4	3	4	5	5	4	25
40	5	5	4	5	5	4	28
41	4	5	4	5	4	4	26
42	4	4	5	4	4	5	26
43	5	5	4	3	5	5	27
44	4	4	5	4	4	5	26
45	4	5	5	5	4	4	27
46	5	4	4	4	5	5	27
47	4	5	4	5	4	5	27
48	5	4	4	4	3	5	25
49	5	5	5	4	5	5	29

## 2. Prestasi Kerja Karyawan

RESPONDEN	Prestasi Kerja Karyawan						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	4	4	3	22
3	5	5	4	5	5	3	27
4	5	4	4	5	4	4	26
5	4	5	4	5	4	5	27
6	4	4	4	4	4	3	23
7	5	5	4	4	5	3	26
8	4	4	4	5	4	3	24
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	4	4	5	5	3	25
11	4	5	4	5	5	3	26
12	5	5	4	5	5	2	26
13	5	4	4	5	5	3	26
14	5	5	4	5	5	2	26
15	4	5	4	4	5	4	26
16	5	5	5	4	5	4	28
17	3	3	4	3	4	3	20
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	5	5	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	5	5	4	5	4	27
22	5	4	5	4	4	5	27
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	4	4	5	5	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	5	5	4	5	4	27
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	5	4	2	3	22
30	4	4	5	5	4	4	26
31	4	4	4	2	4	2	20
32	4	5	3	4	5	3	24
33	5	5	5	5	5	4	29
34	5	5	4	5	4	5	28
35	5	4	5	5	5	4	28
36	5	4	4	5	5	4	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	5	4	5	4	4	26
39	4	5	5	4	4	4	26
40	4	4	4	5	5	5	27
41	5	4	4	5	4	4	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	4	5	5	5	5	4	28
44	5	4	5	4	4	5	27
45	5	4	4	5	5	5	28
46	5	5	3	4	4	5	26
47	5	5	4	3	5	4	26
48	5	4	5	4	4	5	27
49	5	4	4	5	5	3	26

## Lampiran Karakteristik Responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	11	22.4	22.4	22.4
	26-35 Tahun	20	40.8	40.8	63.3
	> 36 Tahun	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	44.9	44.9	44.9
	Wanita	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	8.2	8.2	8.2
	D3	5	10.2	10.2	18.4
	S1	36	73.5	73.5	91.8
	S2	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

<b>Jabatan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STAFF	45	91.8	91.8	91.8
	WAKIL BIDANG	2	4.1	4.1	95.9
	KEPALA BIDANG	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	2	4.1	4.1	4.1
	1-3 TAHUN	14	28.6	28.6	32.7
	> 3 TAHUN	33	67.3	67.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

### Lampiran Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian Locus Of Control	49	20	30	26.27	2.548
Prestasi Kerja Pegawai	49	20	30	26.16	2.294
Valid N (listwise)	49				

### Lampiran Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

### Kepribadian Locus Of Control

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.544**	.139	.071	.455**	.305*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.342	.630	.001	.033	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.544**	1	.382**	.131	.376**	.489**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.370	.008	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.139	.382**	1	.201	.420**	.488**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.342	.007		.165	.003	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.071	.131	.201	1	.221	.255	.528**
	Sig. (2-tailed)	.630	.370	.165		.127	.077	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.455**	.376**	.420**	.221	1	.247	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.003	.127		.087	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.305*	.489**	.488**	.255	.247	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.077	.087		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.597**	.730**	.672**	.528**	.663**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Prestasi Kerja Pegawai

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.333*	.208	.323*	.280	.283*	.651**
	Sig. (2-tailed)		.019	.151	.023	.051	.049	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.333*	1	.161	.184	.369**	.147	.572**
	Sig. (2-tailed)	.019		.269	.206	.009	.313	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.208	.161	1	.098	.048	.349*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.151	.269		.501	.745	.014	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.323*	.184	.098	1	.341*	.230	.626**
	Sig. (2-tailed)	.023	.206	.501		.016	.112	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.280	.369**	.048	.341*	1	-.017	.544**
	Sig. (2-tailed)	.051	.009	.745	.016		.910	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y.6	Pearson Correlation	.283*	.147	.349*	.230	-.017	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.049	.313	.014	.112	.910		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOT	Pearson Correlation	.651**	.572**	.514**	.626**	.544**	.633**	1
AL_	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Y	N	49	49	49	49	49	49	49

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas

### Kepribadian *Locus Of Control*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.84	5.139	.433	.692
X1.2	21.80	4.499	.571	.648
X1.3	21.90	4.719	.496	.672
X1.4	22.14	5.000	.252	.756
X1.5	21.73	4.866	.502	.672
X1.6	21.92	4.327	.546	.654

## Prestasi Kerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.80	4.416	.636	.646
Y.2	21.80	4.707	.610	.661
Y.3	21.88	5.151	.378	.717
Y.4	21.82	5.028	.342	.729
Y.5	21.73	4.616	.461	.696
Y.6	22.10	4.302	.440	.710

### Lampiran Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian Locus Of Control <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.523	1.58427
a. Predictors: (Constant), Kepribadian Locus Of Control				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.729	1	134.729	53.679	.000 <sup>b</sup>

	Residual	117.965	47	2.510		
	Total	252.694	48			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepribadian Locus Of Control

### Hasil Uji t (Koefisien Determinasi)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error				
1	(Constant)	8.891	2.368		3.754	.000	
	Kepribadian Locus Of Control	.658	.090	.730	7.327	.000	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai



Keterangan :

Penjelasan dan pembagian kuesioner



Keterangan :

Penjelasan pengisian terkait kuesioner



Keterangan :

Pengumpulan Kuesoner yang telah diisi responden

Nomor : HM.02.01/019/KBB4/IX/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Makassar, 15 September 2020

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
di  
Makassar

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 21214/05/C.4-II/VIII/4/2020 tanggal 15 September 2020 perihal permohonan izin penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa, pada prinsipnya kami menyetujui Sdr. Andi Ewin Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar untuk melaksanakan penelitian di Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plh. Kepala,

  
Priska Sampetoding

## Lampiran 2 : Riwayat Hidup



Penulis lahir di Bulukumba 10 November 1997 dari ayah Andi Syamsur T dan ibu Rahmawati. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Tahun 2015 penulis lulus dari SMA Negeri 6 Bulukumba dan pada tahun 2016 melanjutkan studi di program S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama mengikuti perkuliahan, penulis aktif di organisasi internal maupun ekternal. Organisasi internal yaitu HMJM (Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen) adapun organisasi eksternal KKMB (Kerukunan Keluarga Mahasiswa Bulukumba), VSCM (Volunteer Sosial Creative Makassar).