

# EFEK MODERASI LOCUS OF CONTROL DALAM HUBUNGAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI MUTASI

**Akramunnas**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar  
Jl. Sultan Alauddin No.36, Samata-Gowa  
erossandimahesa@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the interaction of the relationship between the locus of control and the level of motivation to influencing job performance in UIN Alauddin Makkassar. Analysis methode using by Two-Way ANOVA. The results showed theres no significant interaction between the variables locus of control and motivation in relation of job performance employees who transferred in UIN Alauddin Makkassar. Significant effects on performance only do by motivation, and locus of control did not show significance affect to job performance.*

**Abstrak:** tujuan penelitian ini untuk mengetahui interaksi hubungan antara locus of control dengan tingkat motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan UIN Alauddin Makkassar Tahun 2013. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis varian dua arah (*Two-Way ANOVA*). hasil penelitian menunjukkan tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel *Locus of control* dan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai yang dimutasi dilingkungan UIN Alauddin Makkassar tahun 2013. Efek yang signifikan terhadap kinerja hanya motivasi, Sedangkan locus of control tidak menunjukkan signifikansi yang mempengaruhi kinerja.

**Kata Kunci:** *Locus Of Control*, Motivasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Mutasi sebagai salah satu isu terpenting dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk penempatan posisi kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dalam seluruh kegiatan yang ada di dalam organisasi/perusahaan karena setiap kegiatan dilaksanakan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, namun disatu sisi kadang berkesan tidak manusiawi bagi sekelompok karyawan, bahkan menjadi momok yang mengerikan, menimbulkan sikap apatis dan perilaku yang sifatnya disfungsional kondisi ini sejalan dengan pendapat Jansen & Glinow (1985) dalam Malone & Roberts (1996), perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya sedangkan faktor situasional yang terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan. Reaksi terhadap penerimaan karyawan terhadap keputusan mutasi pimpinan sangat di pengaruhi oleh *Locus of Control* karyawan, *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Menurut Lefcourt H.M (1982) Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang. Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Cotrol* eksternal, Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif. Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

Hasil penelitian Puji Maryanti,(2005) menyimpulkan *Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal.

Dari beberapa permasalahan dan fenomena yang tampak pada organisasi/perusahaan, berdasarkan hasil pengamatan pelaksanaan mutasi karyawan telah dilakukan secara vertikal maupun horizontal, tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Mutasi karyawan yang kurang tepat dengan menempatkan karyawan di posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dia miliki, sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan hasilnya seluruh kegiatan yang ada di dalam organisasi/perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan menurunkan kinerja karyawan atau karena karyawan merasa jenuh dengan posisi yang sebelumnya sehingga diperlukan adanya perubahan dalam posisi dimana karyawan itu ditempatkan.

Setiap organisasi/institusi pasti mempunyai strategi dalam melaksanakan aktivitasnya, begitu pula dengan mutasi yang terjadi dilingkungan UIN Alauddin Makassar, dimana mutasi belum sepenuhnya dipandang oleh karyawan sebagai suatu kebijakan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas. Mutasi ini sangat ditentukan oleh sikap dan tindakan institusi dalam melaksanakannya, Namun jika ternyata penerapan mutasi ini tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawannya maka akan menyebabkan turunnya motivasi dari karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini maka rumusan masalah dalam penelitian ini **“Apakah terdapat interaksi hubungan antara locus of control dengan tingkat motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan UIN Alauddin Makkassar Tahun 2013?”**

## TINJAUAN TEORETIS

Salah satu tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang tepat pada tempat yang tepat “the right man on the right place”. Dengan demikian akan dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai

Menurut Alex S Nitisemito (2002:132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Mutasi juga dapat menurunkan motivasi kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk kinerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Nitisemito (2002:119), hal ini terjadi karena:

1. Karyawan tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya.
2. Hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan.
3. Perasaan dari karyawan bahwa pekerjaan-pekerjaan lain yang sederajat, dan lain lain.

Reaksi terhadap penerimaan karyawan terhadap keputusan mutasi pimpinan sangat di pengaruhi oleh *Locus of Control* karyawan, *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Control* eksternal (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978). Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

*Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. (Maryanti, 2005).

Salah satu tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang tepat pada tempat yang tepat “the right man on the right place”. Dengan demikian akan dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai

Menurut Alex S Nitisemito (2002:132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Mutasi juga dapat menurunkan motivasi kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk kinerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Nitisemito (2002:119), hal ini terjadi karena: Karyawan tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya; Hubungan kerjasama

yang baik dengan sesama rekan; dan Perasaan dari karyawan bahwa pekerjaan-pekerjaan lain yang sederajat, dan lain lain.

Reaksi terhadap penerimaan karyawan terhadap keputusan mutasi pimpinan sangat di pengaruhi oleh *Locus of Control* karyawan, *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Cotrol* eksternal (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978). Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

*Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. (Maryanti, 2005).

### **Defenisi Operasional**

Operasionalisasi variabel yang diteliti dalam penelitian ini melibatkan 3 variabel yaitu variabel yaitu variabel motivasi(X) sebagai variabel independen dan variabel kinerja(Y) sebagai variabel dependen. Dan variabel Locus of control sebagai variabel moderasi (Z) . Oprasionalisasi variabel tersebut bekerja dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

*Locus of control* (Z) merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan responden terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Diukur dengan skala likert dengan kriteria obyektif :

*Locus of control Internal dominan bila : skor locus of control internal > dari locus of control external.*

*Locus of control eksternal dominan bila : skor locus of control eksternal > locus of control internal*

**Motivasi (X)** merupakan adalah keinginan yang terdapat pada diri responden yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan produktif dalam bekerja,diukur dengan skala likert dengan indikator:

- (1) Karyawan mendapatkan penghargaan yang baik dari pimpinan atas prestasi kerja mereka. Penghargaan yang didapatkan bisa berupa bonus, pujian dan promosi jabatan, (2) Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, (3) Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, (4) Sistem penilaian kinerja karyawan yang adil dan transparan, (5) Variasi tugas dalam bekerja

Motivasi diukur dengan skala likert dengan kriteria obyektif :

tingkat motivasi tinggi bila :

nilai R( skore) > median

tingkat motivasi rendah bila

R( skore) < median

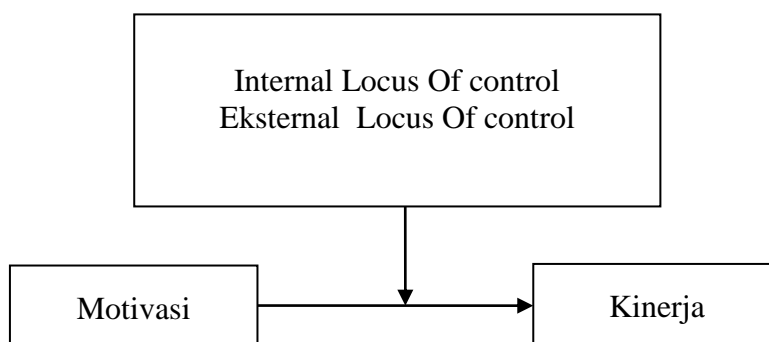
### Kinerja(Y)

Kinerja adalah penilaian responden terhadap kinerja yang dicapainya diukur melalui dimensi efektifitas kerja (dengan indikator kualitas kerja dan kemampuan memanfaatkan sumber daya) dan hasil kerja (dengan indikator kecakapan dan ketelitian). kinerja diukur dengan kuesioner self rating scale dengan skala likert, dengan criteria obyektif

### Kerangka Teori

Kerangka berpikir dan konsep penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pemikiran pengaruh variabel lokus of control terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini dalam bentuk bagan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Desain penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian survei yaitu suatu rancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu obyek penelitian berdasarkan suatu situasi atau kondisi tertentu dengan melihat kesesuaiannya dengan pernyataan atau nilai tertentu yang diikuti dan diamati dengan cermat dan teliti

Penelitian tentang Dampak *Locus of Control* terhadap motivasi dan Kinerja merupakan salah satu penelitian secara *Cross Section*. Untuk menguji hipotesis, sebelumnya akan dilakukan survey kepada pegawai yang dimutasi dilingkungan UIN Alauddin Makassar yang sekaligus menjadi populasi dalam penelitian ini.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh karyawan yang dimutasi periode tahun 2013 dilingkungan UIN Alauddin Makassar.

### Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis infrensial, jenis analisis yang digunakan dlam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, kedudukan atau jabatan.

Analisis infrensial ditujukan untuk melakukan uji kualitas data dan uji hipotesis.

#### **Uji kualitas data**

Uji kualitas data dilakukan meliputi uji realibilitas dan uji validitas dengan Software SPSS versi 21.0 (Statistical Product and Service Solution). Meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji realibilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali 2004).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator total konstruk. Apabila korelasi total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Penelitian ini menggunakan metode analisis varian dua arah (*two ways Anova*) Menurut Ghozali (2006) *analysis of variance* (ANOVA) merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama atau *main effect* dan pengaruh interaksi atau *interaction effect* dari variabel independen kategorikal terhadap variabel dependen. Pengaruh utama atau *main effect* adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan pengaruh interaksi atau *interaction effect* adalah pengaruh bersama atau *joint effect* dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2006), untuk dapat menggunakan uji statistik ANOVA harus dipenuhi beberapa asumsi yaitu variabel dependen harus memiliki varian yang sama dalam setiap kategori variabel independen. Jika terdapat lebih dari satu variabel independen maka harus ada *homogeneity of variance* di dalam *cell* yang dibentuk oleh variabel independen kategorikal. SPSS memberikan tes ini dengan nama *Levene's test of homogeneity of variance*. Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa grup memiliki *variance* yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau hasil Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis faktorial anova bertujuan untuk menguji efek lebih dari satu faktor pada perbedaan dalam variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

**Ho:** tidak terjadi efek interaksi antara locus of control dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimutasi periode 2013 di UIN Alauddin Makassar

**Ha:** efek interaksi antara locus of control dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimutasi periode 2013 di UIN Alauddin Makassar

Adapun hasil pengujian ditunjukkan oleh table berikut :

**Tabel 1: Levene's Test of Equality of Error Variance**  
**Levene's Test of Equality of Error Variance<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Kinerja			
F	df1	df2	Sig.
,476	3	56	,700

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + loc + Motivasi + loc \* Motivasi

Dari output *Levene's Test of Equality* kita dapat mengetahui signifikansi model adalah sebesar 0,700 ( $0,700 > 0,05$ ), maka kita simpulkan bahwa keragaman berbeda signifikan dan model tidak homogen.

Hasil uji interaksi hubungan antara locus of control dengan tingkat motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan UIN Alauddin Makassar Tahun 2013. Ditunjukkan oleh table.2 berikut:

**Tabel 2: Hasil Uji Anova**  
**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: Kinerja							
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power <sup>b</sup>
Corrected Model	290,793 <sup>a</sup>	3	96,931	3,327	,026	9,982	,727
Intercept	16927,879	1	16927,879	581,076	,000	581,076	1,000
loc	26,887	1	26,887	,923	,341	,923	,157
Motivasi	196,491	1	196,491	6,745	,012	6,745	,723
loc * Motivasi	59,499	1	59,499	2,042	,159	2,042	,290

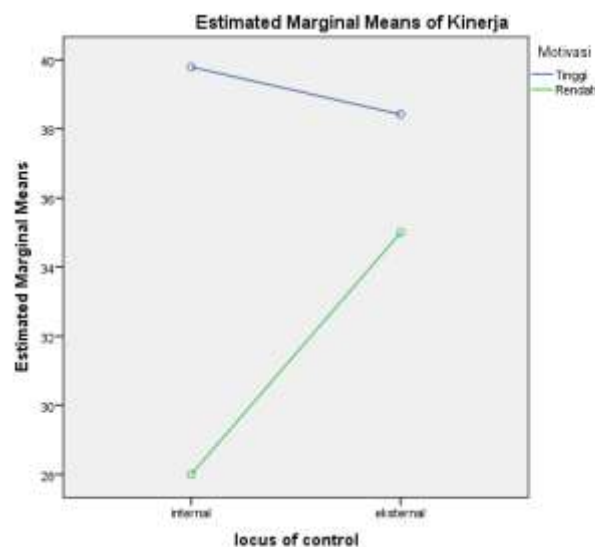
Error	1631,39 0	56	29,132
Total	89859,0 00	60	
Corrected Total	1922,18 3	59	

a. R Squared = ,151 (Adjusted R Squared = ,106)  
 b. Computed using alpha = ,05

Dari output dependent variable: Frequency dapat kita lihat bahwa locus of control dan motivasi variabel ( $loc * Motivasi$ ) memiliki nilai p-value sebesar 0,159 lebih besar bila dibandingkan  $\alpha$  pada taraf signifikansi 0,05 ( $sig. > 0,05$ ) hal ini berarti bahwa tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel Locus of control dan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai yang dimutasi.

Efek yang signifikan terhadap kinerja hanya motivasi dengan nilai p-value sebesar 0,12 lebih kecil bila dibandingkan  $\alpha$  ( $sig. < 0,05$ ), ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sedangkan locus of control tidak menunjukkan signifikansi yang mempengaruhi kinerja karena nilai p-value = 0,562 lebih besar daripada  $\alpha$  ( $0,562 > 0,05$ ).



Plot yang didapat tidak menunjukkan adanya interaksi hubungan antara locus of control dengan tingkat motivasi yang mempengaruhi kinerja, karena garis tidak bertemu (berinteraksi).

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,12 lebih kecil bila dibandingkan  $\alpha$  ( $sig. < 0,05$ ), ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja



Menurut Nawawi (2000:351) motivasi adalah dorongan yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu, atau suatu kondisi yang mendorong dan menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Siagian (1985:134) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya.

Keterkaitan antara motivasi dan kinerja dijelaskan oleh Falstino Gomez (1997:87) motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan pandangan Atkinson (dalam Streers dan Porter, 1987:5) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh langsung pada tindakan yang terarah, penuh semangat, dan menetap. Selanjutnya Jones (dalam Steers dan Porter 1987:5) juga menyebutkan motivasi itu membuat suatu perilaku muncul, dipacu, diteruskan, dihentikan, dan diikuti oleh reaksi-reaksi subyektif. Sehingga dengan adanya motivasi yang baik akan memicu karyawan untuk melakukan prilaku yang mengarah kekinerja yang lebih baik.

Keterkaitan antara kinerja dan motivasi dikuatkan juga oleh pernyataan Mangkunegara (2009: 67), Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan.

Dilingkungan UIN telah diwacanakan adanya remunerasi yang memberi angin segar dan harapan baru bagi karyawan, hal tersebut mampu memberi motivasi pada karyawan unntuk bekerja giat, hal ini terlihat dengan aktivitas kehadiran dibeberapa fakultas yang mulai ramai dipagi hari untuk mengisi absensi dengan sistem retina sebagai salah satu alat ukur unntuk mengukur kinnerja pegawai berdasarkan kehadiran hal yang berbeda sebelum diberlakukannya sistem tersebut, biasanya pagi hari terlihat sepi namun sejak dipersiapkannya remunerasi di lingkungan UIN maka pagi hari kanntor sudah ramai dipenuhi oleh pegawai yang ingin melakukan absensi dengan menggunakan sistem retina.

Selainn itu adanya tunjangan lauk pauk yang dihitung berdasarkan kehadiran juga turut memberi motivasi terhadap karyawan untuk selalu hadir dan bekerja dikantor.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dipaparkan sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian Budhi, Ari Yanuar Tri menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel locus of control dan motivasi (loc \* Motivasi) memiliki nilai p-value sebesar 0,159 lebih besar bila dibandingkan  $\alpha$  pada taraf signifikansi 0,05 (sig. > 0,05) hal ini berarti bahwa tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel Locus of control dan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai yang dimutasi.

Konsep *Locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*theory social learning*) (Reiss dan Mitra, 1998). Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa pilihan dibuat oleh individu dari berbagai macam perilaku potensial yang tersedia untuk mereka (Phares, 1976 dalam Reiss dan Mitra, 1998). *Locus of control* didefinisikan Mac Donald (1976 dalam Tsui dan Gul, 1996) sebagai sejauh mana seseorang merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh. Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendalian atas takdir mereka disebut internal. Dalam hal ini, mereka mempercayai bahwa pengendalian itu terletak dalam diri mereka sendiri. Di lain pihak, eksternal adalah orang yang percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh agen atau faktor ekstrinsik diluar mereka sendiri. Sebagai contoh, oleh takdir, keberuntungan, kekuatan yang lain atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi.

Pada penelitian ini baik locus of control internal maupun locus eksternal dalam kaitannya dengan motivasi secara deskriptif kedua kelompok berada pada tingkat motivasi tinggi yaitu pada kelompok Locus of control internal rata-rata kinerja tertinggi terdapat pada kelompok motivasi tinggi sebesar 39,793 sedangkan pada kelompok Locus of control eksternal juga kinerja tertinggi terdapat pada kelompok motivasi tinggi sebesar 38,421

Berdasarkan hal tersebut baik pada locus of control internal maupun pada locus of control eksternal nilai rata-rata tertinggi terdapat pada motivasi tinggi dengan selisih kinerja pada kedua kelompok yaitu 1,372 hal ini berarti bahwa baik karyawan yang memiliki lokus of control internal maupun karyawan yang memiliki lokus of control eksternal memiliki cara tersendiri untuk memotivasi diri dalam mencapai kinerja.

Adanya keinginan bagi pegawai untuk membuktikan dan menunjukkan ditempat kerja sebelumnya bahwa mereka mampu berkinerja lebih baik sebagai bentuk dari aktualisasi diri mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan melakukan perubahan, disatu sisi adanya ketakutan untuk dimutasi kembali menjadi salah satu hal yang juga mendorong pegawai yang dimutasi untuk bekerja lebih tekun.

Selain itu individu yang memiliki locus of control eksternal yang selama ini memiliki stigma sebagai individu yang kurang produktif dalam bekerja karena menganggap kesuksesan dipengaruhi oleh faktor dari diluar mereka sendiri. Sebagai contoh, oleh takdir, keberuntungan, kekuatan yang lain atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi. Justru membentuk pribadi yang mudah bersyukur karena percaya segala hal telah diatur oleh Tuhan, selain itu sebagian mereka yang percaya bahwa

kesuksesan mereka ditempat kerja ditentukan oleh atasan justru dapat membuat mereka menjadi sangat patuh dan loyal pada pimpinan.

Dengan kondisi Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan tersebut efek locus of control tidak terlalu memberi efek pada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan yang dimutasi dilingkungan UIN alauddin periode 2013/2014.

Dalam melaksanakan pekerjaan dalam waktu lama karyawan akan merasa jenuh, sehingga mutasi merupakan salah satu hal yang efektif untuk melakukan penyegaran bagi karyawan meski disatu sisi karyawan harus melewati berbagai tahap penerimaan pada tempat kerja yang baru, yang pada akhirnya mereka akan melakukan adaptasi pada lingkungan baru. Sehingga Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan melakukan mutasi jabatan secara berkala dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan yang lain, Dengan dilakukannya mutasi jabatan akan mendatangkan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Hasil penelitian Tampubolon, Yofani (2008) yang mengamati bagaimana motivasi karyawan bersinergi dengan kinerja pada karyawan yang dimutasi menyimpulkan pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan adalah kuat dan secara tegas menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara mutasi jabatan dengan motivasi kerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tepat mutasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.

Motivasi karyawan ditempat kerja yang baru dapat ditumbuhkan, Menurut Jewell dan Stegall (1998). Motivasi kerja karyawan tinggi apabila; (1) Karyawan mendapatkan penghargaan yang baik dari pimpinan atas prestasi kerja mereka. Penghargaan yang didapatkan bisa berupa bonus, pujian dan promosi jabatan, (2) Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, (3) Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, (4) Sistem penilaian kinerja karyawan yang adil dan transparan, (5) Variasi tugas dalam bekerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel Locus of control dan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai yang dimutasi dilingkungan UIN Alauddin Makassar tahun 2013. Efek yang signifikan terhadap kinerja hanya motivasi, Sedangkan locus of control tidak menunjukkan signifikansi yang mempengaruhi kinerja.

Implikasi managerial bagi penelitian ini bahwa salah satu kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhannya untuk diakui eksistensinya yang merupakan bagian dari kebutuhan aktualisasi diri, berdasarkan hal tersebut Untuk memenuhi kebutuhan bawahan, seorang pemimpin organisasi disarankan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut : Memperhatikan aspek keterlibatan karyawan, yaitu melibatkan bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan mengajukan

ide-ide dalam proses pengambilan keputusan; Membangun komunikasi yang baik, yaitu terjalinnya komunikasi yang baik dalam tujuan yang akan dicapai organisasi, prosedur dan cara mengerjakannya serta kendala-kendala yang di hadapinya; Memberian pengakuan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu memberikan penghargaan serta pengarahan yang wajar dan tepat terhadap prestasi karyawan; dan Pelimpahan kewenangan yaitu memberi tanggung jawab kepada karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan memberi kesempatan untuk berkreasi dan mengambil keputusan terhadap kewenangan yang telah diberikan kepadanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex .S. Nitisemito, *Drs*, 1982, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia,. Jakarta.
- Budhi, Ari Yanuar Tri. 2006, Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka skripsi publikasi Universitas Widyatama diakses tanggal 23 oktober 2014 pada <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/1026>
- Edvinsson L., Malone M.S., *Intellectual capital. Realizing your company's true value by finding the hidden brainpower*, New York, Harper Collins, 1997.
- Ghozali, Imam. 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lefcourt, H. 1982, *Locus of Control: Current Trends in Theory and Research*. Second Edition, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Malone, C.F., and Robert, R. W. 1996. *Factors Associated With the Incidence of Reduced Audit Quality Behavior*. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 15. No. 2: pp. 49-64.
- Maryanti, Puji. 2005, *Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP.
- Nitisemito, A.S. 1992, *Manajemen Personalia* (ed revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reiss, Michelle C. and Mitra, Kaushik. 1998, *The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, No. 14.
- Robbins, P. Stephen. 2003, *“Organizational Behavior : Concept, Controversies”, Application*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Tampubolon, Yofani. 2008, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Surveoy pada Bandara Husen Sastranegara)*, skripsi publikasi Universitas Widyatama diakses tanggal 23 oktober 2014 pada <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/1026>.