



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KINERJA DOSEN DI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh :

Haykal Mutawakal

021119121

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2023**



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Pogram Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari:

Selasa, 25 Juli 2023

Haykal Mutawakal

021119121

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)




---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE.,MM.)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Yetty Husnul Hayati, SE.,MM.)

<sup>2/2 '24</sup>

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haykal Mutawakal

NPM : 021119121

Judul Skripsi : Pengaruh antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



021119121

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip Sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

HAYKAL MUTAWAKAL 021119121, Pengaruh antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan: TUTUS RULLY dan YETTY HUSNUL HAYATI. 2023.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat Pengaruh antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* dan Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Jenis Penelitian ini yaitu Deskriptif dan Kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode observasi, wawancara dan kuisisioner dibagikan kepada 99 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis koefisien determinan diolah dengan menggunakan SPSS 26.

*Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, hasil penelitian yaitu nilai F hitung sebesar 12,943 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memberikan makna yaitu terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen di Universitas Pakuan, dengan nilai adjusted R square sebesar 0,328. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediksi yang lemah.

Kata Kunci : *Locus Of Control Internal*, *Locus Of Control Eksternal*, Kinerja Dosen

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan”**. Penulis menyadari bahwa penyusunan Proposal Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Kedua Orang tua tercinta Bapak Alm. Icap saprilah dan Ibu Anisah, Serta kakaku Fira Roziaturizkoh, adikku Maruf Toyyibuloh, dan Amar Maulidiansyah yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dan keceriaan sehingga Proposal Penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully,SE.,MM., Selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian penelitian dengan baik.
6. Ibu Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan fikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan baik.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha Bidang SDM dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan.
9. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Teman-teman seperjuangan Bryllee Samuel, Muhammad Taufik Hidayat, Rendi Magrizi, Maharani, Yani Lutfiah, Egin, Fransiskus yang telah berjuang bersama-sama membantu penulis dalam penyusunan

Proposal Penelitian ini dan selalu memberikan semangat untuk terus maju.

12. Teman-teman Kelas Manajemen 2019 khususnya kelas D Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang selalu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian Proposal Penelitian ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 25 Juli 2023

Penulis

Haykal Mutawakal



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1 Maksud Penelitian.....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	11
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Locus Of Control</i> .....	12
2.1.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	12
2.1.2 <i>Locus Of Control Internal</i> .....	14
2.1.3 <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	14
2.1.4 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	15
2.1.5 Karakteristik <i>Locus Of Control Internal Dan Eksternal</i> .....	17
2.1.6 Aspek - Aspek <i>Locus Of Control</i> .....	20
2.2 Kinerja Dosen .....	23
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2 Pengertian Kinerja Dosen .....	25

2.2.3 Faktor Pengaruh Kinerja Dosen.....	26
2.2.4 Penilaian Kinerja Dosen.....	27
2.3 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	30
2.3.1 Penelitian Sebelumnya.....	30
2.3.2 Kerangka Pemikiran.....	39
2.3.3 Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	43
3.4 Operasional Variabel .....	43
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	46
3.6 Metode Pengumpulan data.....	47
3.6.1 Data Primer .....	47
3.6.2 Data Sekunder .....	47
3.6.3.Skala Pengukuran.....	48
3.7 Uji Instrument .....	48
3.7.1 Uji Validitas .....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.8 Metode Pengolahan Data .....	54
3.8.1 Analisis Regresi .....	54
3.8.2 Uji F Statistik .....	55
3.8.3 Uji T Statistik.....	56
3.8.4 Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ).....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Pakuan.....	57
4.1.2 Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.....	58
4.1.3 Visi dan Misi FEB.....	59
4.1.4 Profil Responden.....	60
4.2 Analisis Data.....	62
4.2.1 <i>Locus Of Control Internal</i> Dosen di FEB UNPAK .....	62
4.2.2 <i>Locus Of Control Eksternal</i> Dosen di FEB UNPAK .....	71
4.2.3 Kinerja Dosen di FEB UNPAK .....	79

4.2.4 Pengolahan Data .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan .....	92
5.1 Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil pra survei <i>Locus Of Control Internal</i> .....	7
Tabel 1.2 Hasil pra survei <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	8
Tabel 2.1 Perbedaan Karakteristik Antara <i>Locus Of Control Internal</i> Dengan <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	18
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3.1 Jumlah Spesifikasi Responden.....	43
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.3 Jumlah Sample .....	47
Tabel 3.4 Skala Likert <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	48
Tabel 3.5 Skala Likert Kinerja Dosen .....	48
Tabel 3.6 Uji Validitas <i>Locus Of Control Internal</i> .....	50
Tabel 3.7 Uji Validitas <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	51
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Dosen .....	51
Tabel 3.9 Uji Reabilitas <i>Locus Of Control Internal</i> .....	53
Tabel 3.10 <i>Reability Statistic LOC Internal</i> .....	53
Tabel 3.11 Uji Reabilitas <i>Locus Of Control Eksternal</i> .....	53
Tabel 3.12 <i>Reability Statistic LOC Eksternal</i> .....	53
Tabel 3.13 Uji Reabilitas Kinerja Dosen .....	54
Tabel 3.14 <i>Reability Statistic Kinerja Dosen</i> .....	54
Tabel 4.1 Jurusan Responden .....	60
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.3 Umur Responden .....	61
Tabel 4.4 Pendidikan Responden .....	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden merasa percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri .....	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden merasa bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya dalam bekerja .....	63
Tabel 4.7 tanggapan responden merasa bahwa dapat mencapai prestasi kerja jika berusaha dengan sungguh-sungguh.....	64

Tabel 4.8	Tanggapan responden merasa bahwa layak mendapatkan hasil yang baik karna telah konsisten dalam bekerja .....	65
Tabel 4.9	Tanggapan responden merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah refleksi dari usaha.....	65
Tabel 4.10	Tanggapan responden merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah hasil strategi.....	66
Tabel 4.11	Tanggapan responden merasa bahwa dalam bekerja pasti memiliki pilihan dan konsekuensi atas apa yang dilakukannya .....	67
Tabel 4.12	Tanggapan responden merasa bahwa dalam bekerja pasti memiliki tanggung jawab dan Akuntabilitas atas apa yang dilakukannya.....	68
Tabel 4.13	Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja harus menerima dan belajar dari kesalahan.....	68
Tabel 4.14	Tanggapan responden bahwa dalam bekerja harus memperbaiki dan meningkatkan diri dari kekurangan yang dimiliki .....	69
Tabel 4.15	Hasil rata-rata tanggapan responden LOC Internal .....	70
Tabel 4.16	Tanggapan responden merasa bahwa dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi .....	71
Tabel 4.17	Tanggapan responden merasa bahwa dalam bekerja tidak beruntung lalu marah atas hal-hal yang tidak adil.....	72
Tabel 4.18	Tanggapan responden merasa bahwa dalam tdak bisa mengetahui apa yang akan terjadi dimasa depan atas apa yang telah dikerjakan .....	73
Tabel 4.19	Tanggapan responden merasa bahwa tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah dikerjakan .....	74
Tabel 4.20	Tanggapan responden merasa bahwatidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan atasan .....	75
Tabel 4.21	Tanggapan responden merasa bahwa tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan .....	76
Tabel 4.22	Tanggapan responden merasa bahwa tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan .....	77
Tabel 4.23	Tanggapan responden merasa bahwa berhak untuk beruntung mendapatkan hasil kerja yang baik.....	78
Tabel 4.24	Hasil rata-rata tanggapan responden LOC Eksternal .....	79
Tabel 4.25	Tanggapan responden merasa bahwa melaksanakan perkuliahan .....	80
Tabel 4.26	Tanggapan responden membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/tesis /skripsi/tugas akhir.....	81

Tabel 4.27	Tanggapan responden menghasilkn karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya	81
Tabel 4.28	Tanggapan responden merasa membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HAKi secara nasional atau internasional .	82
Tabel 4.29	Tanggapan responden melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat .....	83
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Terhadap <i>berperan serta aktif</i> dalam pengelolaan jurnal ilmiah.....	84
Tabel 4.31	Tanggapan Responden melakukan studi lanjut .....	84
Tabel 4.32	Tanggapan Responden mendapat tanda jasa atau penghargaan .....	85
Tabel 4.33	Hasil Rata-rata Kinerja Dosen .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2022 .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	87
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	89
Gambar 4.3 Uji F.....	90
Gambar 4.4 Analisis R2 .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Permintaan Data .....	98
Lampiran 2. Struktur Organisasi .....	99
Lampiran 3. Kuesioner .....	102



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu variabel mutu pendidikan adalah peran serta dosen sebagai pengelola proses belajar mengajar, sebab dosen mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengorganisasikan, mengontrol, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar mahasiswa. Peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu kinerja Dosen, sebab dosen merupakan ujung tombak pelaksanaan operasional program pendidikan di Universitas. Orientasi pengelolaan dosen diupayakan untuk mendukung para dosen dalam meningkatkan profesionalismenya.

Sebagaimana diamanatkan Undang - Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Undang-undang tersebut menjadi landasan yang kuat agar dosen mempunyai kinerja yang baik.

Para dosen dapat bertugas dengan baik apabila mereka mendapat dukungan dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun orang tua mahasiswa, sebab tanggung jawab pendidikan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab dosen.

Ahli pendidikan Surahmad (1981), secara tegas mengemukakan bahwa disiplin guru/dosen sangat rendah dan juga tertutupan mental staf pengajar atau dosen untuk menerima hal-hal baru. Ada yang menduga rendahnya kinerja mereka disebabkan kurangnya kesejahteraan yang diterima para guru/dosen dalam tugas pengabdiannya sebagai pendidik, pelatih, dan pengajar. Akan tetapi ada pula yang berpendapat bahwa sebagian guru/dosen pengajar dilapangan kurang menghargai jabatan profesinya. Kondisi-kondisi kinerja dosen fakultas ekonomi tersebut tidak tertutup kemungkinan terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan di Bogor.

Dosen sebagai aktor tri dharma diharapkan agar selalu menyesuaikan program-programnya dengan perkembangan zaman, serta lebih mengembangkan budaya akademik agar produktifitas dan kontribusinya mumpuni dalam masyarakat. Dalam implementasinya tugas utama dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Dalam UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 1 butir 9 dan butir 14 menyebutkan, “Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”, Dan, “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat”. Ketentuan itu sejalan dengan bunyi UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasa 60 butir (a) “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

Disamping itu dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Untuk menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maka perlu dievaluasi setiap periode waktu yang ditentukan.

Membangun profesionalisme sehingga memiliki kompetensi pedagogik yang maksimal, perlu adanya evaluasi beban kerja. Evaluasi dosen tersebut bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas,

meningkatkan proses dan hasil pendidikan, menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi, meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Selain itu, sebagai sebuah wadah untuk menampung daya kreativitas dan inovasi generasi penerus. Fungsi lain yang juga harus dijalankan adalah masalah publikasi. Banyaknya penemuan yang digagas oleh civitas academica pun hanya menjadi milik pribadi kampus. Perguruan tinggi harus berfungsi sebagai tempat untuk mempublikasi sebuah penemuan. Sebab, setiap harus disosialisasikan bukan hanya disimpan sendiri.

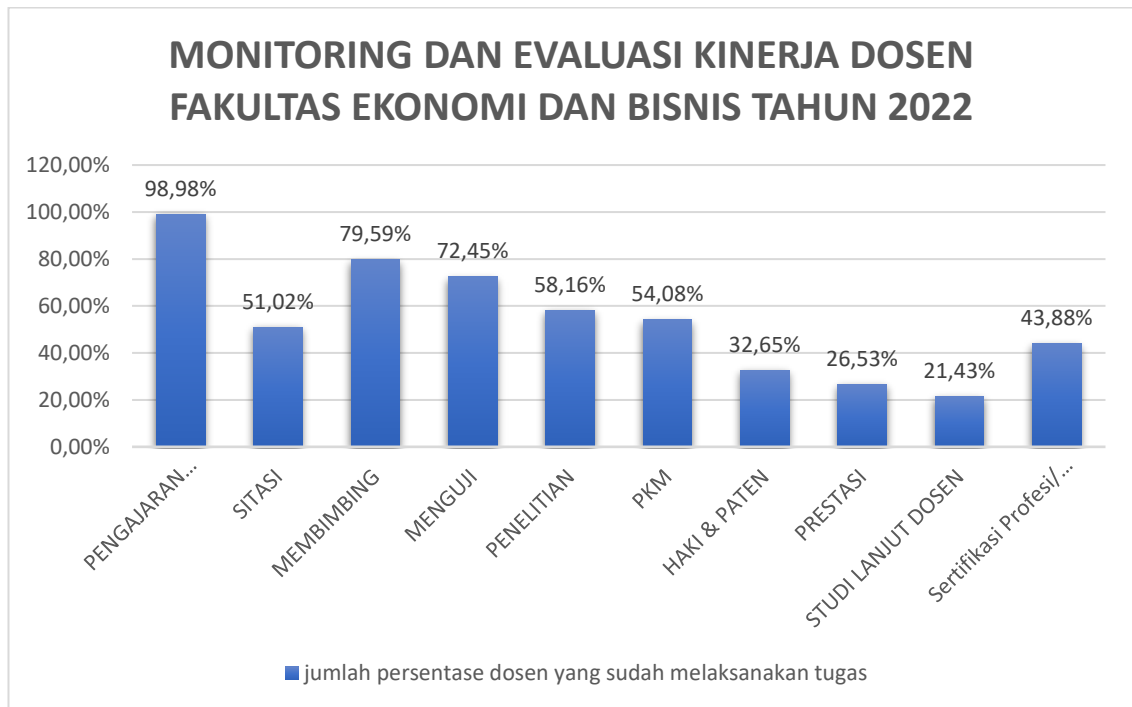
Fungsi perguruan tinggi lainnya, yakni penyampai kebenaran, menjangkau daerah tak terjamah, dan terakhir kampus menjadi tempat melakukan perubahan benteng terakhir ketika ada krisis. Pada akhirnya kita harus selalu mengingat *Tri Dharma* perguruan tinggi. Para dosen harus selalu menjunjung tinggi perguruan tinggi, yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat. Fakultas Ekonomi (FE) Pada awal pendiriannya tahun 1980, merupakan salah satu dari empat fakultas di lingkungan Universitas Pakuan yang menyelenggarakan dua program studi strata 1, yaitu Program Studi S1 Manajemen dan Program Studi S1 Akuntansi.

Pada Oktober 2021, Program Studi Bisnis Digital mulai melaksanakan aktivitas perkuliahan, tidak lama setelah diterbitkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 403/E/O/2021 tanggal 22 September 2021 tentang Izin Pembukaan Program Studi Bisnis Digital Program Sarjana Universitas Pakuan. Dengan demikian saat ini FEB mengelola tiga program Studi program sarjana (S1), yaitu Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi (keduanya terakreditasi A) dan Program Studi Bisnis Digital.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan (FEB Unpak) berkomitmen untuk menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai kebijakan yang ditujukan untuk dosen. Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah tiga tugas pokok perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan menerapkan Tri Dharma, FEB Unpak bertujuan untuk meningkatkan

kualitas, kuantitas, dan relevansi dosen dalam bidang akademik dan profesional. Tri Dharma juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya, serta kesejahteraan masyarakat

Gambar 1.1 Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2022



Sumber : Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan 2022

Pada gambar 1.1 terdapat beberapa indikator yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak kampus yaitu 100%. Bahkan ada beberapa indikator yang di bawah 50%, adapun yang dibawah 50% yaitu:

#### 1.HAKI & Paten

Salah satu unsur utama dalam jabatan akademik dosen adalah HAKI & Paten. Dosen diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui invensi yang inovatif dan bermanfaat. HAKI & Paten juga dapat meningkatkan reputasi dan ranking perguruan tinggi di tingkat nasional maupun internasional. Salah satu indikator kinerja HAKI & Paten yang perlu diraih oleh dosen adalah sertifikat HAKI atau paten yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DGKI). Dari 98 dosen yang sudah melaksanakan HAKI & Paten, 32 dosen atau 32,65% telah menghasilkan sertifikat

HAKI atau paten yang memenuhi indikator tersebut. Namun, target yang diharapkan oleh FEB Universitas Pakuan adalah 100% yaitu 98 dosen. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk meningkatkan kinerja dosen dalam HAKI & Paten di perguruan tinggi tersebut.

## 2. Prestasi

Salah satu unsur utama dalam jabatan akademik dosen adalah prestasi. Dosen diharapkan dapat memberikan prestasi yang sangat bermanfaat dan dapat dibanggakan perguruan tinggi asal, serta diakui pada tingkat nasional maupun internasional. Prestasi dosen dapat berupa hasil penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penghargaan, dan lain-lain. Salah satu indikator kinerja prestasi yang perlu diraih oleh dosen adalah high impact research, yaitu penelitian yang menghasilkan publikasi di jurnal bereputasi internasional atau sitasi tinggi. Dari 98 dosen yang sudah berprestasi, 26 dosen atau 26,32% telah menghasilkan high impact research yang memenuhi indikator tersebut. Namun, target yang diharapkan oleh FEB Universitas Pakuan adalah 100% yaitu 98 dosen. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk meningkatkan kinerja dosen dalam prestasi di perguruan tinggi tersebut.

## 3. Studi Lanjut

Salah satu unsur utama dalam jabatan akademik dosen adalah studi lanjut. Dosen diharapkan dapat meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi profesional melalui studi lanjut di jenjang yang lebih tinggi. Studi lanjut juga dapat membuka peluang bagi dosen untuk mengembangkan jaringan kerjasama dan publikasi ilmiah. Salah satu indikator kinerja studi lanjut yang perlu diraih oleh dosen adalah kenaikan jabatan akademik, yaitu dari asisten ahli ke lektor, dari lektor ke lektor kepala, atau dari lektor kepala ke guru besar. Dari 98 dosen yang sudah melaksanakan studi lanjut, 21 dosen atau 21,43% telah menghasilkan kenaikan jabatan akademik yang memenuhi indikator tersebut. Namun, target yang diharapkan oleh FEB Universitas Pakuan adalah 100% yaitu 98 dosen. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk meningkatkan kinerja dosen dalam studi lanjut di perguruan tinggi tersebut.

#### 4. Sertifikasi Profesi

Indikator sertifikasi profesi dalam kinerja dosen adalah ukuran yang menunjukkan seberapa kompeten dan profesional dosen dalam bidang studi dan tugasnya. Indikator ini dapat mencakup aspek-aspek seperti pemahaman dan penerapan landasan kependidikan, teori belajar, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan diri. Sertifikasi profesi dosen dapat dilakukan melalui beberapa skema, seperti sertifikat pendidik profesional (SPP), sertifikat kompetensi profesional (SKP), sertifikat kompetensi keahlian (SKK), dan sertifikat kompetensi khusus (SKS). Setiap skema memiliki kriteria dan persyaratan yang berbeda, sesuai dengan bidang studi dan kebutuhan dosen. Dosen dapat memilih skema yang paling sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dari 98 dosen yang sudah melaksanakan sertifikasi profesi, 41 dosen atau 43,88% telah memenuhi indikator-indikator tersebut. Namun, target yang diharapkan oleh FEB Universitas Pakuan adalah 100% yaitu 98 dosen.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek *substantive* dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan *Spector* (1986:15). Keyakinan inilah yang menurut Rotter (1966:2) disebut *Locus Of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Disebut bahwa *Locus Of Control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003:264) bahwa peningkatan kerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, Faktor individu seperti *Locus Of Control*.

Table 1.1 Hasil pra survei *Locus Of Control Internal*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Dosen
<b>A</b>	<b>Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.</b>						
1	Saya percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri.	22,2%	44%	11,1%	22,2%	-	20
2	Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang saya alami dalam bekerja	11,1%	88,9%	-	-	-	20
<b>B</b>	<b>Keberhasilan individu karena kerja keras.</b>						
3	Saya merasa bahwa saya dapat mencapai prestasi kerja jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
4	Saya merasa bahwa saya layak mendapatkan hasil yang baik karena saya telah berdedikasi, disiplin, dan konsisten dalam bekerja.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
<b>C</b>	<b>Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.</b>						
5	Saya merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang saya dapatkan adalah refleksi dari usaha dan kemampuan saya.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
6	Saya merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang saya dapatkan adalah hasil dari tujuan dan strategi saya.	11,1%	77,8%	11,1%	-	-	20
<b>D</b>	<b>Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya</b>						
7	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya memiliki pilihan dan konsekuensi atas apa yang saya lakukan.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang saya lakukan.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
<b>E</b>	<b>Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.</b>						
9	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya harus menerima dan belajar dari kesalahan yang saya buat.	11,1%	88,9%	-	-	-	20
10	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya harus memperbaiki dan meningkatkan diri dari kekurangan yang saya miliki.	11,1%	88,9%	-	-	-	20

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2023

Bedasarkan tabel 1.1 hasil pra survei *Locus Of Control Internal* bahwa Dosen dalam bekerja memakai *Locus Of Control Internal*, yaitu keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka dengan kemampuan dan usaha mereka sendiri. Dosen dengan *Locus Of Control Internal* akan bertanggung jawab atas hasil dan perilaku mereka, serta tidak mudah

menyalahkan faktor luar seperti nasib, takdir, atau keberuntungan. Dosen dengan *Locus Of Control Internal* juga cenderung memiliki self-efficacy yang tinggi, yaitu kepercayaan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Dengan demikian, dosen dengan *Locus Of Control Internal* akan lebih berprestasi, sehat, dan bahagia daripada dosen dengan *Locus Of Control Eksternal*.

Table 1.2 Hasil pra survei *Locus Of Control Eksternal*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Dosen
<b>A</b>	<b>Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran</b>						
1	Saya merasa bahwa dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi pada saya.	-	22,2%	44,4%	22,2%	11,1%	20
2	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya tidak beruntung, Saya marah atas hal-hal yang tidak adil.	-	11,1%	44,4%	33,3%	11,1%	20
<b>B</b>	<b>Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.</b>						
3	Saya merasa bahwa saya tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah saya kerjakan.	-	55,6%	22,2%	22,2%	-	20
4	Saya merasa bahwa saya tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah saya kerjakan di masa depan.	-	33,3%	22,2%	33,3%	11,1%	20
<b>C</b>	<b>Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa</b>						
5	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan Atasan saya.	-	22,2%	55,6%	22,2%	-	20
6	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan saya.	-	22,2%	44,4%	33,3%	-	20
<b>D</b>	<b>Kesuksesan individu karena faktor peruntungan</b>						
7	Saya merasa bahwa saya tidak bisa memastikan hasil kerja yang saya inginkan.	-	22,2%	55,6%	22,2%	-	20
8	Saya merasa bahwa saya berhak atau beruntung untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.	-	77,8%	11,1%	11,1%	-	20

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2023

Bedasarkan tabel 1.2 hasil pra survei *Locus Of Control Eksternal* bahwa beberapa Dosen dalam bekerja memakai *Locus Of Control Eksternal*, yaitu keyakinan bahwa mereka tidak mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka dengan kemampuan dan usaha mereka sendiri. Dosen dengan *Locus Of Control Eksternal* akan menyalahkan faktor luar seperti nasib, takdir, atau



keberuntungan atas hasil dan perilaku mereka. Dosen dengan *Locus Of Control Eksternal* juga cenderung memiliki self-efficacy yang rendah, yaitu kepercayaan bahwa mereka tidak mampu menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan

Dari hasil wawancara dengan bagian SDM melalui Sekretaris Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, beliau menyatakan bahwa pihak Fakultas telah mengadakan program-program perhatian terhadap psikologis kepribadian dosen. Program-program tersebut antara lain adalah pelatihan pengembangan diri, bimbingan karir, dan apresiasi prestasi. Dari program-program ini seharusnya dapat membantu dosen mengembangkan locus of control yang seimbang dan positif dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Adapun hubungannya antara program-program yang telah dilaksanakan tersebut dengan *Locus Of Control Internal* dan eksternal adalah:

- Program pelatihan pengembangan diri, bertujuan untuk meningkatkan *Locus Of Control Internal* dosen, dengan cara memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri mereka.
- Program bimbingan karir, bertujuan untuk mengurangi *Locus Of Control Eksternal* dosen, dengan cara memberikan arahan, saran, dan dukungan yang sesuai dengan minat, bakat, dan tujuan karir mereka.
- Program apresiasi prestasi, bertujuan untuk memperkuat *Locus Of Control Internal* dosen, dengan cara memberikan penghargaan, pengakuan, dan insentif yang dapat meningkatkan rasa bangga, percaya diri, dan motivasi mereka.

Saya telah melakukan wawancara dengan beberapa dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas pakuan yang berencana atau sedang menjalani studi lanjut. Mereka bercerita tentang tujuan, manfaat, dan tantangan yang mereka hadapi dalam program tersebut. Salah satu tantangan utama yang sering disebutkan adalah biaya yang ditanggung oleh pribadi dan waktu karena ada pekerjaan lain.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dosen, pihak Fakultas tidak hanya memperhatikan aspek-aspek akademik dan profesional, tetapi juga aspek-aspek psikologis dan kepribadian. Aspek-aspek psikologis dan kepribadian ini berkaitan

dengan bagaimana dosen memandang dan merespon peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam karirnya. Dosen dapat memiliki locus of control yang internal atau eksternal. *Locus Of Control Internal* berarti dosen percaya bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan tanggung jawab mereka sendiri. *Locus Of Control Eksternal* berarti dosen percaya bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti kebijakan, dukungan, atau keberuntungan.

Dari beberapa paparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian, yaitu sebagai berikut **“Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Beberapa Dosen belum memenuhi atau melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Hasil dari kinerja Dosen tahun 2022 masih ada indikator yang dibawah 50% yaitu HAKI & Paten, Prestasi dan Study Lanjut Dosen.
3. Program yang dilaksanakan Fakultas dalam pengembangan *Locus Of Control* masih menghasilkan hasil kinerja yang kurang maksimal.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka Perumusan Masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* para Dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan?
2. Bagaimana kinerja Dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan?
3. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* serta Kinerja Dosen yang ada di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan kemudian mencari tahu apakah ada pengaruh antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* dengan Kinerja dosen. Dan sebagai syarat untuk mendapat gelar sarjana.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Untuk mengetahui kinerja Dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
3. Untuk pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan masukan bagi pihak fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dalam menilai kinerja dengan mengamati *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* pada dosen.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Untuk penulis sendiri diharapkan dari penelitian ini dapat diperoleh pengetahuan mengenai penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Locus Of Control**

### **2.1.1 Pengertian Locus Of Control**

Menurut Rotter's Opinion (1966) Menjelaskan bahwa *Locus Of Control* adalah sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilakunya tergantung pada penilaian atau karakteristik pribadinya sendiri (dalam Allen, 2003: 293). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1995:161) mengatakan bahwa *Locus Of Control* adalah karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang-orang yang berpikir bahwa kontrol atas kehidupan mereka berasal dari dalam diri mereka sendiri sebagai *Internalizer*. Orang yang percaya bahwa hidupnya dikendalikan oleh faktor *Eksternal* disebut *externalizer*.

Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *Locus Of Control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181), *Locus Of Control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagaikonsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control *Internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control *Eksternal*).

Duffy & Atwarer (2005) mengemukakan definisi *Locus Of Control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Patricia dkk, 2009:88). Levenson (1981) menyatakan *Locus Of Control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya (dalam Robinson, dkk, 1991: 425).

*Locus Of Control* adalah bagaimana individu merasa atau melihat garis atau hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya Soemanto (2012)

Menurut Sumardjono (2016:100), *Locus Of Control* adalah pengharapan tentang penguat atau *reinforcemente* berasal dari dalam diri kita ataupun dari luar

diri kita. Teori kepribadian sosial kognitif menekankan rasa kendali diri individu, apakah seseorang tersebut yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan seseorang tersebut.

Menurut Wibowo (2014:34), *Locus Of Control* adalah keyakinan umum orang tentang jumlah kontrol yang mereka miliki terhadap kejadian kehidupan personal. Individu dengan *Internal Locus Of Control* lebih banyak percaya bahwa karakteristik personal mereka (seperti motivasi dan kompetensi) terutama memengaruhi hasil kehidupan. Sedangkan individu dengan *external Locus Of Control* lebih banyak percaya bahwa kejadian dalam hidupnya tergantung pada nasib, keberuntungan atau kondisi dalam lingkungan *Eksternal*.

*Locus Of Control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil yang penting. Benson et al. (2005) berpendapat *Locus Of Control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (2010:382).

Peterson (2003) mendefinisikan *Locus Of Control* sebagai harapan seseorang tentang sumber pengutan yang khusus (2010:121). Menurut Spector (1988) mengemukakan bahwa *Locus Of Control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (*Internal*), atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (*Eksternal*) (dalam Karimi & Alipour, 2011:233).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwas *Locus Of Control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor *Internal*) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor *Eksternal*).

### **2.1.2 Locus Of Control Internal**

#### **2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control Internal**

*Locus Of Control Internal* adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mempengaruhi hasil-hasil yang terjadi dalam hidup mereka (Kreitner dan Kinicki, 2014). Individu dengan *Locus Of Control Internal* percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan mereka tergantung pada usaha, ketrampilan, dan kemampuan mereka sendiri (Soemanto, 2012). Mereka juga cenderung mengambil tanggung jawab atas tindakan dan konsekuensinya (Jaya dan Rahmat, 2005).

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor pembentuk Locus Of Control Internal**

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control Internal* seseorang antara lain adalah:

1. Lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik dan sosial yang memberikan umpan balik positif, dukungan, bantuan, dan kesempatan kepada individu akan meningkatkan *Locus Of Control Internal* mereka. (Ghufron dan Risnawita, 2007).
2. Usia. Seiring dengan bertambahnya usia seseorang, *Locus Of Control Internal* mereka cenderung meningkat karena mereka memiliki pengalaman, pengetahuan, kematangan, dan kemandirian yang lebih banyak. (Schultz, 2009).
3. Ras dan kondisi ekonomi. Ras dan kondisi ekonomi juga berpengaruh terhadap locus of control seseorang. Orang-orang yang berasal dari ras mayoritas atau kondisi ekonomi tinggi cenderung memiliki *Locus Of Control Internal* karena mereka merasa memiliki kesempatan atau kekuasaan yang lebih banyak untuk mengubah nasib mereka (Schultz, 2009).

### **2.1.3 Locus Of Control Eksternal**

#### **2.1.3.1 Pengertian Locus Of Control Eksternal**

*Locus Of Control Eksternal* adalah keyakinan individu bahwa hasil dan perilakunya disebabkan oleh faktor dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, takdir, kesempatan, atau kekuatan lain yang tidak dapat dikendalikan (Soemanto,

2012). Individu dengan *Locus Of Control Eksternal* cenderung tidak bertanggung jawab atas tindakan dan konsekuensinya (Jaya dan Rahmat, 2005). Mereka juga cenderung menyalahkan orang lain atau situasi ketika mengalami kegagalan atau kesulitan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

### **2.1.3.2 Faktor-faktor pembentuk *Locus Of Control Eksternal***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control Eksternal* seseorang antara lain adalah:

1. Lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik dan sosial yang memberikan umpan balik negatif, kritik, hambatan, dan tekanan kepada individu akan menurunkan *Locus Of Control Internal* mereka dan meningkatkan *Locus Of Control Eksternal* mereka. (Ghufron dan Risnawita, 2007).
2. Usia. Seiring dengan bertambahnya usia seseorang, Anak-anak dan remaja cenderung memiliki *Locus Of Control Eksternal* karena mereka masih bergantung pada orang tua, guru, atau orang lain dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah (Schultz, 2009).
3. Ras dan kondisi ekonomi. ras dan kondisi ekonomi juga berpengaruh terhadap *Locus Of Control* seseorang. Orang-orang yang berasal dari ras minoritas atau kondisi ekonomi rendah cenderung memiliki *Locus Of Control Eksternal* karena mereka merasa tidak memiliki kesempatan atau kekuasaan yang sama dengan orang-orang yang berasal dari ras mayoritas atau kondisi ekonomi tinggi (Schultz, 2009).

### **2.1.4 Indikator *Locus Of Control***

Menurut Ghufron & Risnawita (2011) juga menyatakan bahwa *Locus Of Control* mempunyai indikator sebagai berikut:

#### **a. (*Locus Of Control*) Internal**

Merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena

kurangnya kemampuan atau motivasi. Individu yang mempunyai *Internal* pusat kendali di identifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan di identifikasikan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Hasil yang pusat kendali *Internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya, bagi seseorang yang mempunyai *Internal* pusat kendali akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
2. Keberhasilan individu karena kerja keras
3. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
4. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
5. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri

**b. (*Locus Of Control*) Eksternal**

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

1. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia
2. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa
3. Kesuksesan individu karena faktor nasib

Sedangkan menurut dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuangetal. (2010). Indikator Pusat Kendali (*Locus Of Control*) sebagai berikut:

1. *External Locus Of Control*

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

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran



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

## 2. *Internal Locus Of Control*

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

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

Sedangkan menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016).Indikator Pusat Kendali (*Locus Of Control*) sebagai berikut:

- 1) indikator untuk mengukur variabel *Locus Of Control Internal* yaitu (1) kemampuan; (2) minat dan (3) usaha; sedangkan
- 2) *Locus Of Control Eksternal* terdiri dari (1) nasib; (2) sosial ekonomi dan (3) pengaruh orang lain

*Locus Of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana *Locus Of Control Internal* akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan *Locus Of Control Eksternal*, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012).

### **2.1.5 Karakteristik *Locus Of Control Internal Dan Eksternal***

Crider (1983) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *Locus Of Control Internal* dengan *Locus Of Control Eksternal* sebagai berikut;

Tabel 2.1 perbedaan karakteristik antara *Locus Of Control Internal* dengan *Locus Of Control Eksternal*

No	<i>Internal Locus Of Control</i>	<i>Eksternal Locus Of Control</i>
1	Suka bekerja keras	kurang memiliki inisiatif
2	Memiliki inisiatif	mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
3	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	Kurang suka Berusaha karena percaya bahwa mengontrol faktor luar yang
4	Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin	kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
5	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.	

Sumber : Ghufron & Risnawati S (2010:68)

Skala *Locus Of Control* bersifat kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan *Internal Locus Of Control* dan adakalanya kecenderungan *Locus Of Control Eksternal* (London, 1978: 264).

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali *Internal* pada satu sisi dan *Eksternal* pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar - benar *Internal* atau yang benar - benar *Eksternal*. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah. Individu yang berorientasi pusat kendali *Internal* dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali *Eksternal*. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya. ( Ghufron & Risnawita S 2010: 69)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan orientasi *Locus Of Control* dibagi menjadi dua, yaitu *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*. Orientasi *Locus Of Control Internal* terdiri dari satu kategori yaitu *Internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh

kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

Sedangkan orientasi *Locus Of Control Eksternal* terdiri dari dua kategori yaitu *powerful others* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa. Kategori Orientasi *Locus Of Control Eksternal* yang kedua adalah *Chance* dimana individu meyakini bahwa peristiwa yang dialaminya telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.

Lebih lanjut pendapat Rotter tersebut telah dikembangkan oleh Levenson (1981) dengan pengelompokan orientasi *Locus Of Control* sebagai berikut:

1. Orientasi *Locus Of Control Internal* : *Internality*
2. Orientasi *Locus Of Control Eksternal*: *powerful Others (P)* dan *Chance (C)*.

Menurut Levenson, individu yang berorientasi *Locus Of Control Internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Individu yang berorientasi pada *Locus Of Control Eksternal*, di kelompokkan dalam dua kategori, yaitu *powerful others* dan *chance*. Individu dengan orientasi *powerful others* meyakini bahwa kehidupan mereka ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada disekitarnya, sedangkan mereka yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami sebagian besar ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan (Robinson, dkk, 1991: 425).

### 2.1.6 Aspek - Aspek *Locus Of Control*

Phares menjelaskan aspek-aspek *Locus Of Control* Lebih terperinci ada 2 aspek dalam *Locus Of Control* yaitu:

(Silalahi 2009: 30-32)

#### 1. Aspek *Internal*

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control Internal* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya.

Faktor dalam aspek *Internal* antara lain kemampuan, minat, usaha.

##### a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

Menurut Kartono & Gulo ( dalam Kamus Psikologi 2003: 1) definisi kemampuan (*Ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

##### b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Tampubolan (2004:28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi

##### c. Usaha

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control Internal* bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

#### 2. Aspek *Eksternal*

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control Eksternal* percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek *Eksternal* antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

a) Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.

b) Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe *Eksternal* sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang.

c) Sosial ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe *Eksternal* menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

Makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokkan status status yang kira - kira sama tingginya ke dalam suatu kelas. Dalam penelitian antropologiorton Fried (1967, dalam kottak, 2004, 2006) menyatakan bahwa hal ini didasari ketidaksamaan peluang untuk mengakses kesejahteraan dan kekuasaan. Demikianlah dalam masyarakat ini terjadi kelas sosial. Orang - orang dengan status yang tinggi dikelompokkan ke dalam kelas sosial tinggi, sedangkan orang - orang dengan status sosial yang rendah digolongkan dalam kelas sosial rendah. Ada tiga golongan kelas sosial yang biasanya digunakan dalam mempelajari masyarakat yang sudah maju, yaitu :

1. Kelas atas, yang terdiri atas sebagian sangat kecil dari masyarakat yang menduduki jabatan - jabatan tertinggi dalam negara, atau mempunyai pendapatan yang sangat besar sehingga taraf hidupnya jauh melebihi orang kebanyakan, atau yang mempunyai kekuasaan sangat besar.

2. Kelas menengah, terdiri atas pegawai menengah, pengusaha menengah dan kecil, kaum intelektual, guru, mahasiswa, pedagang, tukang dan sebagainya. Kelas menengah ini sangat bervariasi anggotanya, mulai dari yang sangat terdidik, dari yang sangat kaya sehingga mendekati kelas atas, sampai dengan pegawai negeri yang penghasilannya sangat terbatas yang karena jabatan dan pendidikannya tidak dapat digolongkan dalam kelas rendah.
3. Kelas rendah, yaitu orang kebanyakan, tidak ada jabatan tertentu, pendidikan terbatas, penghasilanpun tidak memadai. Tergolong dalam kelas ini misalnya, petani, buruh, tukang becak, pesuruh, dan sebagainya. (Sarwono 2010: 238-239)

d) Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki tipe *Eksternal* menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

Kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan kegiatan orang lain, meskipun diluar kemauan orang itu (Horton & Hunt 1984:379)

Thobroni (2010: 13) menjelaskan bahwa kekuatan adalah daya, pembangkit, atau tenaga yang diperoleh dari manapun dan dari apapun. Ia bisa diperoleh dari benda hidup, benda mati, aksi, reaksi maupun tindakan.

Berbeda dengan konsep Rotter yang memandang *Locus Of Control* sebagai unidimensional (*Internal* ke *Eksternal*). Hannah Levenson (1973) menyatakan bahwa *Locus Of Control* mencakup tiga aspek, yaitu aspek *Internal (Internality)* yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, aspek *powerful others* (kekuatan orang lain) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kekuatan orang yang berkuasa, dan aspek *chance* (kesempatan) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya terutama ditentukan oleh nasib, peluang dan keberuntungan. Menurut model Levenson, salah satu dari ketiganya dapat

mendukung masing - masing dimensi *Locus Of Control* secara independen dan pada waktu bersamaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek *Locus Of Control* terdiri dari aspek *Internal* dan *Eksternal*, yang mana aspek *Internal* mengarah terhadap keyakinan seseorang bahwa peristiwa - peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh faktor didalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya. Sedangkan aspek *Eksternal* mengarah terhadap keyakinan individu bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor diluar dirinya antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

## **2.2 Kinerja Dosen**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Amstrong dan Baron( 1998:15) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron<sup>1)</sup> mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Lebih jauh Indra Bastian<sup>2)</sup> menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akedemik pada suatu program studi.

Sutrisno (2019) Kinerja adalah salah satu aspek penting dalam dunia kerja. Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang atau kelompok melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Untuk mengukur kinerja, diperlukan kumpulan standar yang jelas yang dapat dijadikan acuan. Standar ini harus sesuai

dengan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan pencapaian tugas berdasarkan kumpulan standar yang jelas.

Menurut Mangkunegoro (2001), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2008).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Suyadi (2008) meliputi :

- a. Jumlah hasil pekerjaan Tingkat produktivitas seseorang : Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seseorang.
- b. Kualitas pekerjaan. Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh seseorang.
- c. Pengetahuan atas tugas Pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Kerja sama Ketergantungan kepada orang lain dari seseorang perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Tanggung jawab Kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.
- f. Sikap kerja Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi/institusi.



- g. Inisiatif Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seseorang.
- h. Keterampilan teknis Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seseorang harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- i. Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seseorang.
- j. Kepemimpinan Kemampuan berkomunikasi dari seseorang, baik dengan orang lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.
- k. Administrasi Kemampuan bekerja sama seseorang dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
- l. Kreativitas Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang.

### **2.2.2 Pengertian Kinerja Dosen**

Sudarmayanti (1996: 144) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Indiyati,dkk (2016: 6177) menyebutkan bahwa modal manusia dalam bentuk karakteristik kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada universitas swasta dalam bentuk kestabilan emosi yang tenang dan bergairah/bersemangat dan merupakan pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen. Kepribadian sebagai penentu kinerja dosen jika kepribadian dosen dengan pekerja tersebut dalam meningkatkan kinerja dosen pada fakultas tersebut, jika

dosen memiliki kepribadian hidup untuk dapat bersosialisasi dengan baik, kooperatif, berdiskusi bersama ditambah dosen yang bertanggung jawab pada tugas.

Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Mahmudi (2007) kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Sedangkan Rogers (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabannya sebagai tenaga fungsional akademik.

### **2.2.3 Faktor Pengaruh Kinerja Dosen**

Keberhasilan suatu kinerja individu dipengaruhi banyak faktor, baik faktor *Internal* (dari dalam) maupun *Eksternal* (dari luar). Natapriatna (2001: 16) mengutip pendapat Lower yang memberikan gambaran lima faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut: (1) harga diri. (*self esteem*), (2) pengalaman masa lampau (*past experience*), (3) situasi aktual (*actual situation*), (4) kepribadian individu (*personality*), (5) hubungan dengan yang lain (*communications from other*).

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima factor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Harga diri. (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala

tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.

- b. Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
- c. Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- d. Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
- e. Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta stake holder yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya.

#### **2.2.4 Penilaian Kinerja Dosen**

Dessler (1998: 26-28) menyebutkan enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (dosen), yaitu: (1) penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, (2) penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, (3) penilaian dilakukan oleh komisi penilai (BPM), (4) penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, (5) penilaian dilakukan oleh mahasiswa, dan (6) penilaian melalui umpan balik. Dalam penelitian ini penilaian kinerja dosen dilakukan oleh dosen itu sendiri.

Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi.

Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen dapat diukur dari:

- a. Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.
- b. Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
- c. Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
- d. Kerja sama dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
- e. Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- f. Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- g. Kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

pegawai negeri sipil (PNS) dan atau pegawai swasta (yayasan), kinerja dosen dapat diukur melalui (1) tanggung jawab, (2) prakarsa, (3) ketabahan, (4) kejujuran, (5) kerja sama, (6) tingkah laku, (7) perencanaan, (8) pengawasan dan pengendalian, (9) pengambilan keputusan dan (10) pembinaan staf. (Martoyo, 1998: 97-98).

Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: (1) dosen sebagai educator (pendidik), (2) dosen sebagai peneliti, (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa (guidance), (5) dosen sebagai pemimpin (leader), (6) dosen sebagai inovator (7) dosen sebagai motivator (Depdiknas; 2007).

- 1) Dosen sebagai edukator (pendidik), memiliki kemampuan kegiatan berikut: (1) prestasi sebagai pengajar dan pendidik (untuk 12 SKS persemester), (2) membimbing mahasiswa, (3) menghasilkan buku ajar (4) menghasilkan buku bertaraf ISBN, (5) mengelola kegiatan secara mandiri dan kelompok dosen, (6)

mengikuti perkembangan Iptek, (7) memberi contoh mengajar/ bimbingan yang baik.

- 2) Dosen sebagai peneliti, harus memiliki kemampuan berikut: (1) menyusun program penelitian secara mandiri dan kelompok, (2) melaksanakan penelitian *Internal* dan *Eksternal*, (3) menghasilkan karya-karya penelitian *Internal* dan *Eksternal*, (4) menghasilkan karya-karya publikasi berskala nasional dan internasional.
- 3) Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: (1) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (2) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik *Internal* maupun *Eksternal*, (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, (4) menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Dosen sebagai administrator, memiliki kemampuan pengelolaan administrasi meliputi: (1) kegiatan belajar mengajar, (2) penelitian, (3) pengabdian kepada masyarakat, (4) kegiatan tridarma perguruan tinggi, (5) angka kredit untuk jenjang karier dosen, (6) persuratan.
- 5) Dosen sebagai Pemimpin (Leader), meliputi: (1) Memiliki kepribadian yang kuat, (2) Memahami kondisi rekan dosen sejawat, karyawan dan mahasiswa dengan baik, (3) Memiliki visi dan memahami misi program studi, (4) Kemampuan mengambil keputusan, (5) Kemampuan berkomunikasi.
- 6) Dosen sebagai inovator, meliputi: (1) Kemampuan mencari / menemukan gagasan baru untuk kemajuan program studi, (2) Kemampuan melaksanakan pembaharuan di program studi.
- 7) Dosen sebagai motivator, meliputi: (1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), (2) Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik), (3) Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman

Indikator kinerja dosen adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kualitas dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dosen di Perguruan Tinggi. Indikator kinerja dosen mencakup empat aspek, yaitu (1) Indikator kinerja dosen dalam pendidikan, (2) Indikator kinerja dosen dalam penelitian, (3) Indikator kinerja dosen dalam pengabdian kepada masyarakat, (4) Indikator kinerja dosen dalam penunjang tugas dosen (Kemendikbudristek, 2022)

## 2.3 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
1	Nainggolan, M. (2018).	Analisis Pengaruh <i>Internal Locus Of Control</i> Dan <i>External Locus Of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1) <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Z)	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1) -kemampuan, -usaha, -sikap, -pilihan <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2) -orang lain, -nasib, -kebetulan, -kekuatan yang lebih besar Kepuasan Kerja (Y) -Kesesuaian dengan pekerjaan -penghargaan -kondisi kerja Kinerja (Z) -motivasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Internal Locus Of Control</i> dan <i>external Locus Of Control</i> berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kikerja baik secara parsial maupun simultan.	Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174

		Sam Ratulangi.		-penghargaan, -iklim organisasi, -kepemimpinan, -self efficacy		
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Sumber</b>
2	Yusnaena (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri ke padang	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1), <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2), Kinerja (Y)	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1) -cenderung menganggap bahwa keterampilan (skill), -kemampuan (ability) - usaha (effort) lebih peroleh dalam hidup. <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2) cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. Kinerja (Y) kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas	Pada hasil hipotesis besar pengaruhnya <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Locus Of Control Eksternal</i> terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. bahwa <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Locus Of Control Eksternal</i> mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain	Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 3 – Oktober 2018

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber



3	Anah Sugihanawati (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan	<i>Locus Of Control</i> (X1), Stres kerja (X2), Kinerja (Y)	<p><i>Locus Of Control</i> (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan,</li> <li>-mempunyai kemandirian dalam bekerja,</li> <li>- mengatasi tekanan dalam bekerja,</li> <li>-mempunyai keaktifan dalam bekerja.</li> </ul> <p>stres kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-gangguan psikologis,</li> <li>-gangguan fisiologis,</li> <li>-gangguan berperilaku</li> </ul> <p>Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-motivasi,</li> <li>-job satisfaction, - penghargaan,</li> <li>-iklim organisasi,</li> <li>-kepemimpinan, -self efficacy,</li> <li>-selfesteem,</li> <li>-desain kerja</li> </ul>	<p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,323 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,253.</p> <p>Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,249 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,320.</p>	The Southeast Asian Journal of Midwifery Vol. 5, No.2, Oktober, 2019, p: 69-73 E-ISSN: 2476-972X P-ISSN: 2476-9738
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Sumber</b>

4	Sari (2017)	<p>“Pengaruh <i>Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal</i> Dan Manajemen Waktu Terhadap Kreativitas Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang</p>	<p><i>Locus Of Control Internal</i>(X1), <i>Locus Of Control Eksternal</i>(X2), Manajemen Waktu (X3) Kreativitas Mengajar Terhadap Motivasi Berprestasi (Y)</p>	<p><i>Locus Of Control Internal</i> (X1)          -keyakinan bahwa hasil hidupnya ditentukan oleh perilaku dan tindakannya sendiri,          -memiliki kendali tinggi atas perilakunya,          -dapat mempengaruhi orang lain,          -yakin dengan usahanya,          -aktif mencari informasi dan pengetahuan.  <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2)          -keyakinan individu bahwa hasil hidupnya ditentukan oleh faktor luar dirinya,          -memiliki kendali rendah atas perilakunya,          -mudah di pengaruhi orang lain,          -Kurang Setuju dengan usahanya,          - kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan.          Manajemen Waktu (X3) dengan indikator menyusun tujuan, menyusun prioritas dengan tepat, membuat jadwal, meminimalisasi gangguan          Kreativitas Mengajar Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) bertanggung jawab, berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya berani mengambil resiko, inovatif dan kreatif, pandai mengatur waktu, bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.</p>	<p>Dari hasil penelitian Ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara simultan antara <i>Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal</i>, manajemen waktu, dan kreativitas 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial antara <i>Locus Of Control Internal</i> terhadap motivasi berprestasi 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial antara <i>Locus Of Control Eksternal</i> terhadap motivasi berprestasi). 4) Ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial antara manajemen waktu terhadap motivasi berprestasi 5) Ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial antara kreativitas mengajar terhadap motivasi berprestasi (studi kasus pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran di kelas XI AP SMK N 1 Kendal tahun ajaran 2016/2017).</p>	<p>Jurnal, Universitas Negeri Semarang</p>
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Sumber</b>

5	Mawahdani a (2022)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1), <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2), Kinerja (Y)	<i>Locus Of Control Internal</i> (X1), <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2), Kinerja (Y) (a) Pekerja keras; (b) Berinisiatif tinggi; (c) Berusaha menemukan pemecahan dari suatu masalah; (d) Berfikir seefektif mungkin; (e) Mempunyai pemikiran bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mencapai kesuksesan <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2), (a) Kurangnya inisiatif; (b) Minimnya keinginan untuk berusaha (c) Minim informasi (d) Harapan antara usaha dan kesuksesan hanya sedikit (e) Mudah terpengaruh dan bergantung kepada orang lain Kinerja (Y) 1. Kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. ketepatan waktu	Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Secara simultan, <i>Locus Of Control Internal</i> locus of control dan external locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo; (2) Secara parsial, <i>Internal locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y) di Inspektorat Provinsi Gorontalo; (3) Secara parsial, external locus of control berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo	<i>Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review</i> , 4(1), 44–54.
---	--------------------------	--	--	---	--	---

1. Nainggolan, M. (2018) “ Analisis Pengaruh *Internal Locus Of Control* Dan *External Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi” .

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja serta kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis jalur dan uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain yaitu Internal Locus of control dan External Locus of control berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Nainggolan, M. (2018) menggunakan empat fokus penelitian dengan obyek Tenaga Kependidikan di Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, sedangkan peneliti memilih Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sebagai obyek penelitian.

2. Yusnaena (2018). “Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kc padang”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kc padang. Hipotesis penelitian ini adalah locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kc padang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bank syariah mandiri kc padang yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik simple random sampling sebanyak 30 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank

syariahmandiri ke padang. Hal ini berarti semakin tinggi *Locus Of Control Internal* karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Sebaliknya, semakin tinggi *Locus Of Control Eksternal* karyawan, semakin rendah pula kinerja mereka.

Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada obyek penelitian. Yusnaena (2018) menggunakan obyek penelitian kraywan di bank syariah mandiri ke padang, sedangkan peneliti memilih Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sebagai obyek penelitian

3. Anah Sugihanawati (2019). “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dosen akademi kebidanan. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 108 dosen akademi kebidanan di wilayah DKI Jakarta. Responden dipilih secara acak. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis jalur dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif langsung terhadap kinerja; stres kerja berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja; dan locus of control berpengaruh negatif langsung terhadap stres kerja.

Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada obyek penelitian. Anah Sugihanawati (2019) melakukan penelitian dengan obyek Dosen Akademi Kebidanan di wilayah DKI Jakarta, sedangkan peneliti memilih Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sebagai obyek penelitian

4. Sari (2017).” “Pengaruh *Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal* Dan Manajemen Waktu Terhadap Kreativitas Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal* dan manajemen waktu terhadap kreativitas mengajar guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Hipotesis penelitian ini adalah *Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal* dan manajemen waktu berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas mengajar guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang berjumlah 240 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik simple random sampling sebanyak 72 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control Internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru; *Locus Of Control Eksternal* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru; manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru; dan secara bersama-sama *Locus Of Control Internal*, *Locus Of Control Eksternal* dan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kreativitas mengajar guru.

Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Sari (2017) menggunakan empat fokus dengan obyek penelitian Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, sedangkan peneliti memilih Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sebagai obyek penelitian

5. Mawahdania(2022). “Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control, yang terdiri dari *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*, terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo, secara simultan dan parsial. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo. Responden dipilih secara purposive sampling berdasarkan karakteristik tertentu yang mencerminkan populasi utama. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,765 (76,5%), dan sebesar 0,235 (23,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. *Locus Of Control Internal* secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,530 (53%), dan *Locus Of Control Eksternal* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,390 (39%).

Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada obyek penelitian. Anah Mawahdania(2022) melakukan penelitian dengan obyek Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo, sedangkan peneliti memilih Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sebagai obyek penelitian

### **2.3.2 Kerangka Pemikiran**

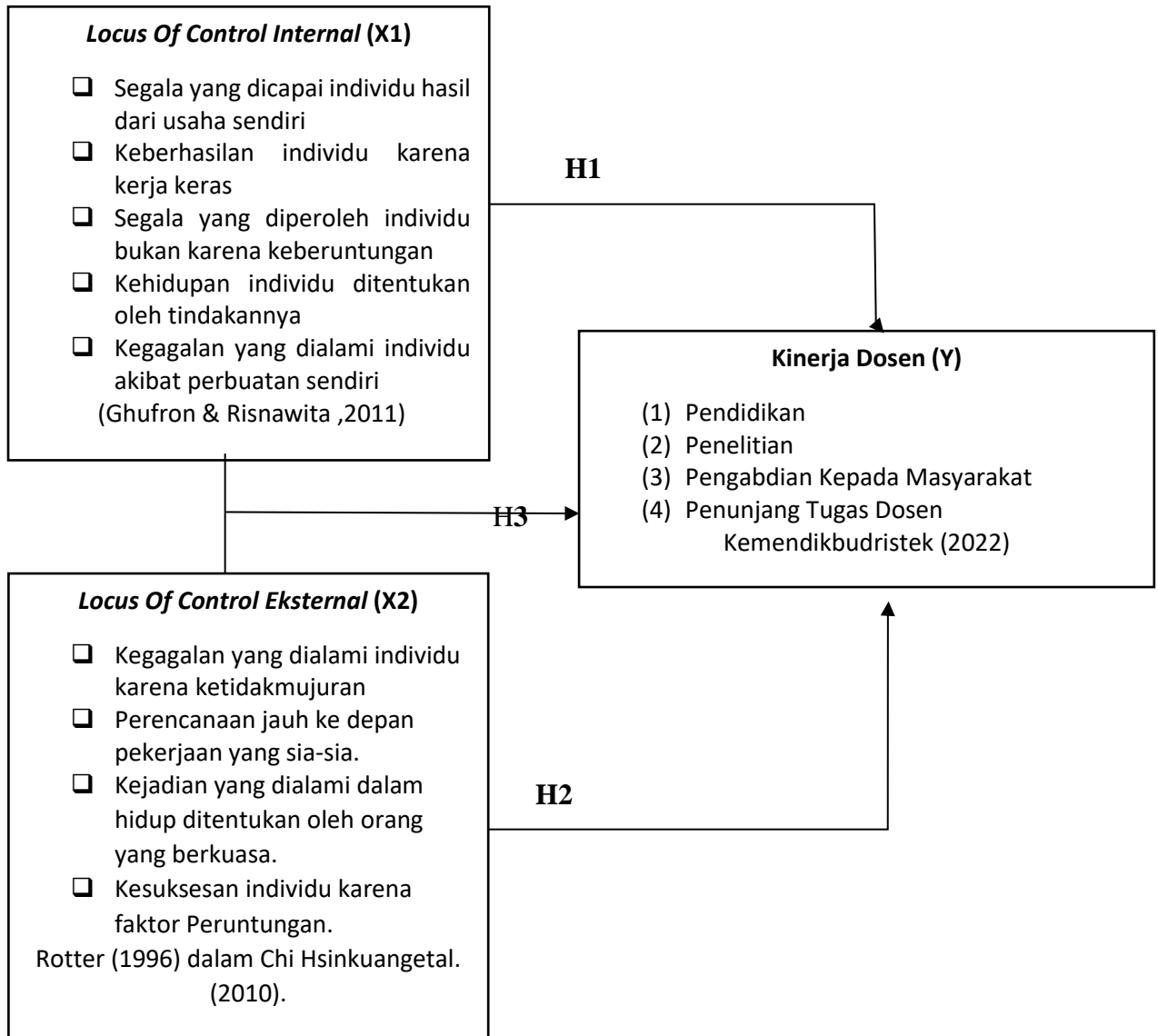
Dalam rangka meningkatkan kinerja dosen, pihak Fakultas tidak hanya memperhatikan aspek-aspek akademik dan profesional, tetapi juga aspek-aspek psikologis dan kepribadian. Aspek-aspek psikologis dan kepribadian ini berkaitan dengan bagaimana dosen memandang dan merespon peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam karirnya.

*Locus Of Control* ini merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mendominasi sebuah kinerja, baik itu yang berupa *Internal* maupun *Eksternal*. Mengetahui faktor dari kinerja yaitu *Locus Of Control* disini sangatlah penting, guna untuk mengevaluasi apa saja kekurangan yang ada di dalam menyikapi Dosen yang bervariasi, jika cara menyikapi dosen yang memiliki *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* sudah tepat maka kinerja dosen pun akan menjadi baik bahkan lebih lagi.

Dan didukung oleh tinjauan penelitian terdahulu oleh Anah Sugihanawati (2019) Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Dari hasil pengujian hipotesis pertamanya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Locus Of Control* terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,323 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,253.

Berdasarkan uraian di tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



### 2.3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X1) yaitu *Locus Of Control Internal* dan (variabel X2) yaitu *Locus Of Control Eksternal* dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu kinerja dosen. Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah :



Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga *Locus Of Control Internal* berpengaruh terhadap kinerja Dosen

H2 : Diduga *Locus Of Control Eksternal* berpengaruh terhadap kinerja Dosen

H3 : Diduga *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Kuantitatif dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner yang ditunjukkan kepada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Pada penelitian ini, variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Locus Of Control Internal* dengan indikator Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, Keberhasilan individu karena kerja keras, Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan, Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. Dan *Locus Of Control Eksternal* dengan indikator Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran, Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia, Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa, Kesuksesan individu karena faktor peruntungan. Sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Dosen dengan indikator pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, dan pelaksanaan penunjang tugas Dosen

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang merupakan bagian dari populasi Dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan sebanyak 99 orang

Tabel 3.1 Jumlah Spesifikasi Responden

Jurusan	Jumlah Dosen
Manajemen	54
Akuntansi	38
Bisnis Digital	7
<b>Total</b>	<b>99</b>

Sumber : Data Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2023

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor. Jl. Pakuan No.1, RT.01/RW.09, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16143

### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder. Data Kualitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data Kuantitatif merupakan data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

- Pengumpulan data primer dengan melakukan observasi, wawancara dan kuisioner.
- Pengumpulan data sekunder diperoleh dengan melakukan penelitian arsip (*archival research*) yang memuat kejadian masa lalu (*historis*).

### 3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman bahasan penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Locus Of Control Internal (X1)* dan *Locus Of Control Eksternal (X2)*

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Tabel 3.2 Operasional Variabel  
 Pengaruh *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Dengan  
 Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

<b>variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<i>Locus Of Control Internal</i> (X1)	Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.	Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.	Ordinal
	Keberhasilan individu karena kerja keras.	Seseorang yakin keberhasilan yang dicapai oleh individu karna kerja kerasnya sendiri	Ordinal
	Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.	Seseorang meyakini bahwa segala sesuatu yang didapatkan bukanlah karna keberuntungan	Ordinal
	Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.	Seseorang meyakini bahwa kehidupan yang dijalani ditentukan oleh tindakan yang dilakukannya	Ordinal
	Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.	Seseorang meyakini bahwa kegagalan yang dialami oleh seseorang itu murni oleh perbuatannya sendiri	Ordinal
<i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2)	Kegagalan yang dialami individu karena ketidak mujuran	Seseorang akan menganggap bahwa kegagalan yang dialami itu diakibatkan oleh ke tidak beruntungan	Ordinal
	Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.	Seseorang mempercayai bahwa suatu perencanaan adalah hal yang sia-sia karna masa depan tidak bisa terukur	Ordinal
	Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.	Penguasa memiliki peran penting dalam hidupnya dan seseorang yakin kehidupannya ditentukan oleh penguasa	Ordinal

<b>variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2)	Kesuksesan individu karena faktor peruntungan	menganggap peruntungan adalah hal yang menentukan suatu kesuksesan yang didapatkan oleh seorang individu	Ordinal
kinerja Dosen (Y)	pendidikan	indikator yang mengukur kualitas dan efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen.	Ordinal
	penelitian	indikator yang mengukur kualitas dan produktivitas hasil penelitian yang dilakukan oleh dosen.	Ordinal
	Pengabdian kepada masyarakat	indikator yang mengukur kualitas dan relevansi kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh dosen.	Ordinal
	Penunjang Tugas Dosen	indikator yang mengukur kualitas dan kontribusi dosen dalam kegiatan yang mendukung tugas pokok dosen	Ordinal

Untuk Skala nanti akan diolah menjadi Interval. Pengolahan data dari ordinal ke interval adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengubah data yang memiliki tingkat pengukuran ordinal menjadi data yang memiliki tingkat pengukuran interval. Proses ini diperlukan untuk memenuhi syarat-syarat analisis statistik tertentu yang membutuhkan data interval, seperti analisis regresi, korelasi, dan lain-lain. Proses ini juga bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari instrumen penelitian. Salah satu metode yang sering digunakan untuk pengolahan data dari ordinal ke interval adalah metode successive interval (MSI) yang menggunakan rumus-rumus matematika dan statistika untuk menghitung nilai-nilai interval dari data ordinal. Metode ini juga memanfaatkan distribusi normal dan tabel z untuk menentukan nilai-nilai interval yang sesuai dengan proporsi kumulatif dari frekuensi data ordinal. Untuk melakukan pengolahan data dari ordinal ke interval dengan metode MSI, menggunakan bantuan program komputer seperti Microsoft Excel, SPSS, atau program ORDI.

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:174). Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik proportional sampel (sampel proporsi) yaitu teknik yang mengambil sampel secara representatif dan setiap subjek ditentukan secara seimbang dengan banyaknya subjek dari setiap strata.

Teknik pengambilan sampel dengan proportional random sampling. Menurut Arikunto (2010:182) Teknik proportional random sampling yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing wilayah atau strata.

Ukuran penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Alasan menggunakan rumus slovin sebagai penelitian adalah karena teknik ini dapat membantu peneliti untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dan akurat dari populasi yang besar. Dengan rumus slovin, peneliti dapat menghitung jumlah sampel minimal yang diperlukan dengan memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan. Rumus slovin juga mudah digunakan dan tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Dengan demikian, rumus slovin dapat memudahkan peneliti untuk melakukan generalisasi dan inferensi dari hasil penelitian.

Umumnya, besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan (*error*). Di mana semakin besar tingkat kesalahan (*error*) yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 10%. Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai tingkat kesalahan (*error*)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{99}{1+(99)(10\%^2)} = 49.49 \text{ Responden}$$

Jadi dari perhitungan diatas untuk mengetahui ukuran sample dengan tingkat kesalahan 10 % ialah sebanyak 50 responden.

Tabel 3.3 Jumlah Sample

<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah Dosen</b>	<b>Jumlah Sample</b>
Manajemen	54	27
Akuntansi	38	19
Bisnis Digital	7	4
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>50</b>

*Sumber : Data Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2023*

### **3.6 Metode Pengumpulan data**

Metode Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **3.6.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

- a. Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala diselidiki.
- b. Wawancara Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan .
- c. Kuisisioner Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang di teliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang di berikan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

### 3.6.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2008:84).

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala likert merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2008) Sani (2010:204). Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu:

Tabel 3.4 Skala Likert *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*

Skala Likert	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono, 2008:84

Tabel 3.5 Skala Likert Kinerja Dosen

Skala Likert	Bobot
selalu	5
Pernah	4
kadang-kadang	3
Hampir tidak Pernah	2
tidak pernah	1

Sumber : Sugiono, 2008:84

## 3.7 Uji Instrument

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (2010) dalam Sani (2010:249), Menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.



$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan :

X = Skor item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah responden Untuk diuji coba

r = Korelasi product moment

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam Sani (2010:249), dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir inst umen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Solimun (2006) dalam Sani (2010:249) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrumen Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

- a. Validitas isi : kadang-kadang disebut dengan face validity, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar
- b. Validitas Kriteria : diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan > 0,30 maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS.

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam Sani (2010:249), dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir inst umen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r

di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23

- Uji Validitas *Locus Of Control Internal*

Tabel 3.6 Uji Validitas *Locus Of Control Internal*

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel n=50 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
Segala yang dicapai individu adalah hasil dari usaha sendiri.	1	0,607	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	2	0,664	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Keberhasilan individu karena kerja keras.	3	0,663	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	4	0,586	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.	5	0,571	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	6	0,381	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya	7	0,347	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	8	0,571	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.	9	0,564	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	10	0,657	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X1 (*Locus Of Control Internal*) menggunakan SPSS 23 dengan n=50 responden dan r tabel = 0,279 maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 10 pertanyaan, yaitu 10 pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut memiliki hasil jika hitung > tabel . Dengan demikian bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel *Locus Of Control Internal* terhadap responden yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

- Uji Validitas *Locus Of Control Eksternal*

Tabel 3.7 Uji Validitas *Locus Of Control Eksternal*

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel n=50 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
	1	0,472	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran	2	0,577	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.	3	0,789	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	4	0,789	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa	5	0,599	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	6	0,707	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kesuksesan individu karena faktor peruntungan	7	0,661	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	8	0,528	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X2 (*Locus Of Control Eksternal*) menggunakan SPSS 23 dengan n=50 responden dan r tabel = 0,279 maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 8 pertanyaan, yaitu 8 pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut memiliki hasil jika hitung > tabel . Dengan demikian bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel *Locus Of Control Eksternal* terhadap responden yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

- Uji Validitas Kinerja Dosen

Tabel 3.8 Uji Validitas *Kinerja Dosen*

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel n=50 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
Pendidikan	1	0,372	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	2	0,399	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Penelitian	3	0,743	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	4	0,358	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pengabdian kepada Masyarakat	5	0,743	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	6	0,743	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Penunjang tugas Dosen	7	0,293	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	8	0,742	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Y (*Kinerja Dosen*) menggunakan SPSS 23 dengan n=50 responden dan r tabel = 0,279 maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 8 pertanyaan, yaitu 8 pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut memiliki hasil jika hitung > tabel . Dengan demikian bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel *Kinerja Dosen* terhadap responden yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode inidilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dimana koesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk Cronbach Alpha adalah

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum s_b^2$  = jumlah varian
- $s_1^2$  = totalvarian

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha ( $\alpha$ ) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. (Sani,2010:251)

Menurut Singarimbun Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien kendala (reabilitas) sebesar = 0,05 atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto,2006) dalam Sani (2010:251).

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23

- Uji Reabilitas *Locus Of Control Internal*

Tabel 3.9 Uji Reabilitas *Locus Of Control Internal*

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan

<i>Locus Of Control Internal</i>	1	0,742	0,722	Reliable
	2	0,742	0,701	Reliable
	3	0,742	0,707	Reliable
	4	0,742	0,717	Reliable
	5	0,742	0,723	Reliable
	6	0,742	0,748	Reliable
	7	0,742	0,753	Reliable
	8	0,742	0,716	Reliable
	9	0,742	0,717	Reliable
	10	0,742	0,701	Reliable

Sumber : Output SPSS 2023

Tabel 3.10 Reability Statistic LOC Internal

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan data output reliability statistic di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,742 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel

- Uji Reabilitas *Locus Of Control Eksternal*

Tabel 3.11 Uji Reabilitas *Locus Of Control Eksternal*

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
<i>Locus Of Control Eksternal</i>	1	0,790	0,802	Reliable
	2	0,790	0,775	Reliable
	3	0,790	0,738	Reliable
	4	0,790	0,734	Reliable
	5	0,790	0,774	Reliable
	6	0,790	0,753	Reliable
	7	0,790	0,765	Reliable
	8	0,790	0,789	Reliable

Sumber : Output SPSS 2023

Tabel 3.12 Reability Statistic LOC Eksternal

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan data output reliability statistic di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,790 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

- Uji Reabilitas Kinerja Dosen

Tabel 3.13 Uji Reabilitas *Kinerja Dosen*

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Dosen	1	0,644	0,585	Reliable
	2	0,644	0,650	Reliable
	3	0,644	0,563	Reliable
	4	0,644	0,669	Reliable
	5	0,644	0,563	Reliable
	6	0,644	0,663	Reliable
	7	0,644	0,682	Reliable
	8	0,644	0,522	Reliable

Sumber : Output SPSS 2023

Tabel 3.14 *Reability Statistic Kinerja Dosen*

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	8

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan data output reliability statistic di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,644 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi

Analisis regresi menurut Sunyoto (2007) analisis regresi merupakan bagian integral dalam peramalan. Maksud dari peramalan ini ialah berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik sebuah kesimpulan. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap

kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Regresi linier berganda digunakan karena variabel (X) lebih dari satu.

Secara ekonometrika model yang dinilai baik bila memenuhi semua kondisi ideal suatu model. Secara sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan sebuah situasi yang menunjukkan adanya kolerasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Menurut imam Ghozali (2011:107:-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance  $>0.100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ .

b. Uji Normalitas

menurut imam ghozali (2011:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

### 3.8.2 Uji F Statistik

Pada hasil uji F dapat ditunjukkan proporsi variabel dalam independen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dapat dilakukan dengan menggunakan uji analisis (uji F). Tujuannya adalah untuk menguji variabel independen manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yang perlu dilakukan pengujian koefisien regresinya secara serentak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (*Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Dosen).

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* bersama-sama

terhadap kinerja Dosen. Ketentuan keputusan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

### 3.8.3 Uji T Statistik

Uji T atau uji parsial dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya (*Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*) secara masing-masing terhadap variabel terikatnya (Kinerja dosen). Ketentuan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

### 3.8.4 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependent yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – squared (Ghozali,2016).

Menurut Chin(1998), nilai R-square dikategorikan:

- kuat jika lebih dari 0,67
- moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
- lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**



## **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

### **4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Pakuan**

Universitas Pakuan (UNPAK) merupakan kelanjutan dari Universitas Bogor (Unbo) yang berkiprah selama hampir dua dekade sampai dengan tahun 1980. Beberapa perguruan tinggi swasta pada tahun 1977 berfusi dengan universitas ini yaitu Akademi Pariwisata, IKIP PGRI, Akademi Bahasa Asing, Akademi Sekretaris Manajemen Internasional dan Akademi Ilmu Agama Islam dengan badan penyelenggara Yayasan Perguruan Tinggi Bogor (YPTB).

Tanggal 1 November 1980, Universitas Bogor secara resmi berganti nama menjadi Universitas Pakuan di bawah Yayasan Kartika Siliwangi Pembina Universitas Pakuan (YKS-PUP), yayasan baru yang dibentuk oleh Yayasan Kartika Siliwangi sebagai pengganti YPTB seperti tersurat dalam Surat Keputusan No. Skep/27/YKS/VIII-A/10/1980. Perubahan nama ini disahkan oleh Notaris Mohamad Adam, S.H.

Tahun 1980 Unpak memiliki 4 (empat) fakultas, yaitu: Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Sastra. Satu tahun kemudian dibuka Fakultas Teknik dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam serta Program Diploma 1 Teknik Survei Lahan dan Pemetaan; pada saat itu ada 14 (empat belas) jurusan. Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No. 00330/0/1984, jumlah jurusan di lingkungan Unpak mengalami perubahan, dan menjadi 21 (dua puluh satu) jurusan pada tahun 1997.

Berdasarkan keputusan rapat Badan Pengurus YKS-PUP tanggal 23 Oktober 2002 yang dikukuhkan dengan Akta Notaris Ny. Supiah Nurbaiti, S.H. No. 6 tanggal 2 November 2002, YKS-PUP berubah nama menjadi Yayasan Pakuan Siliwangi (YPS). Yayasan baru ini telah melepaskan diri dari hubungan organisatoris dengan Yayasan Kartika Siliwangi di Bandung.

Pada tahun 2007 ini telah diperbaharuinya ijin operasional penyelenggaraan Program Studi di lingkungan Universitas Pakuan oleh Direktorat Jenderal

Pendidikan Tinggi (DIKTI) sebanyak 24 Program Studi, sehingga 100 % Program Studi di Universitas Pakuan telah memiliki ijin operasional.

Tahun yang sama Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi telah mengeluarkannya ijin operasional penyelenggaraan Program Studi Baru yaitu program studi Manajemen (S2), Pendidikan Guru Sekolah Dasar (S1), Manajemen Keuangan dan Perbankan (D3), Teknik Komputer (D3), Manajemen Informatika (D3).

Pada tahun 2008 Fakultas Sastra membuka Program Studi baru yaitu Ilmu Komunikasi (S1). Hingga saat ini Universitas Pakuan memiliki Program Pascasarjana (S2) dengan 4 (empat) Program Studi yaitu Manajemen Pendidikan, Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup, Ilmu Hukum dan Magister Manajemen. Program Sarjana (S1) dan Program Diploma III (D3) yang tergabung dalam 6 (enam) fakultas yaitu : Hukum, Ekonomi, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Sastra, Teknik dan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.

#### **4.1.2 Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan**

Pada awal pendiriannya tahun 1980, Fakultas Ekonomi (FE) merupakan salah satu dari empat fakultas di lingkungan Universitas Pakuan yang menyelenggarakan dua program studi strata 1, yaitu Program Studi S1 Manajemen dan Program Studi S1 Akuntansi.

Sejak tahun akademik 2000/2001, FE membuka program pendidikan profesional untuk Program Diploma 3 yang meliputi dua program studi, yaitu Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Perpajakan. Penyelenggaraan kedua program tersebut telah memperoleh pengesahan dari Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Pada tahun 2007, FE kembali memperoleh izin dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk menyelenggarakan program studi baru, yaitu Program Diploma 3 Manajemen Keuangan dan Perbankan. Dengan demikian FE

menyelenggarakan lima program studi sejak tahun 2007, yaitu dua Program Studi Strata 1 dan tiga Program Studi Diploma 3.

Pada tahun 2017, seluruh Program Studi Diploma 3 yang dikelola oleh FE, dipisah dan bergabung dengan Program Diploma 3 yang dikelola oleh Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, ke dalam Program Diploma Universitas Pakuan, dan kelak tahun 2019, Program Diploma ini beralih menjadi Sekolah Vokasi. Dengan demikian sejak Juli 2017, FE kembali mengelola dua Program Studi Strata 1 yaitu Program Studi S1 Manajemen dan Program Studi S1 Akuntansi.

Pada awal tahun 2021, berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Pakuan Nomor 01/KEP/REK/I/2021, nama Fakultas Ekonomi berubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), dengan pertimbangan antara lain, FEB tidak mengelola program studi yang “pure economics” serta adanya rencana FEB untuk mendirikan program studi baru, yaitu Bisnis Digital.

Pada Oktober 2021, Program Studi Bisnis Digital mulai melaksanakan aktivitas perkuliahan, tidak lama setelah diterbitkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 403/E/O/2021 tanggal 22 September 2021 tentang Izin Pembukaan Program Studi Bisnis Digital Program Sarjana Universitas Pakuan. Dengan demikian saat ini FEB mengelola tiga program Studi program sarjana (S1), yaitu Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi (keduanya terakreditasi A) dan Program Studi Bisnis Digital.

#### **4.1.3 Visi dan Misi FEB**

##### **Visi**

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Pusat Pengembangan Akademik yang Unggul, Mandiri dan Berkarakter serta menguasai IPTEK pada tahun 2035.

## Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis IPTEK di bidang manajemen, akuntansi, dan bisnis digital yang kompeten, profesional dan berwawasan global.
2. Menggali dan mengembangkan kompetensi di bidang manajemen, akuntansi, dan bisnis digital secara berkesinambungan.
3. Melakukan penelitian di bidang manajemen, akuntansi, dan bisnis digital sesuai perkembangan IPTEK.
4. Melaksanakan Pengabdian kepada masyarakat di bidang manajemen, akuntansi dan bisnis digital sehingga dapat menciptakan ekosistem bisnis yang bermanfaat bagi masyarakat.
5. Menjalin kemitraan di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada tingkat regional, nasional dan internasional.

### 4.1.4 Profil Responden

1. karakteristik responden berdasarkan jurusan

Tabel 4.1 Jurusan Responden

Jurusan	Jumlah Dosen	Jumlah Sample	persentase
Manajemen	54	27	54%
Akuntansi	38	19	38%
Bisnis Digital	7	4	8%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa 27 (54%) responden adalah Dosen dari jurusan Manajemen, 19 (38%) Responden adalah Dosen dari Jurusan Akuntansi, dan 4 (8%) Responden adalah Dosen dari jurusan Bisnis Digital.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Laki laki	34	68%
2	perempuan	16	32%

<b>jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data kuesioner diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa 34 (68%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 16 (32%) responden berjenis kelamin perempuan.

### 3.Karakteristik responden berdasarkan usia pendidikan

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Kategori	Jumlah Kategori	Persentase (%)
1	<30	0	0
2	31-40	19	38%
3	41-50	18	36%
4	>50	13	26%
<b>jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa 19 (38%) Responden berusia 31-40 tahun, 18 (36%) Responden berusia 41-50 tahun dan 13(26%) Responden berusia >50 tahun.

### 4.Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Kategori	Persentase (%)
1	D3	0	0
2	S1	0	0
3	S2	42	84%
4	S3	8	16%
<b>jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data kuesioner diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 42 (84%) tingkat pendidikan responden adalah S2, dan 8 (16%) tingkat pendidikan responden adalah S3.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 *Locus Of Control Internal* Dosen di FEB UNPAK

*Locus Of Control Internal* adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mempengaruhi hasil-hasil yang terjadi dalam hidup mereka. Individu dengan *Locus Of Control Internal* percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan mereka tergantung pada usaha, ketrampilan, dan kemampuan mereka sendiri. Mereka juga cenderung mengambil tanggung jawab atas tindakan dan konsekuensinya.

#### 1) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri

Tabel 4.5 Tanggapan Responden merasa percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	16,22%
Setuju	4	23	92	49,73%
Kurang Setuju	3	21	63	34,05%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	185	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{185}{250} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden atau 16,22% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 49,73% menjawab setuju, 21 responden atau 34,05% menjawab Kurang Setuju,. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 49,73% pada pernyataan “percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri” .

Arti dari kesimpulan ini adalah bahwa mayoritas responden (49,73%) memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan menganggap bahwa prestasi kerja mereka adalah hasil dari usaha mereka sendiri, bukan faktor eksternal. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, yaitu

keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan<sup>1</sup>*Self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja

Tabel 4.6 Tanggapan Responden merasa bertanggung jawab atas kegagalan yang dialami dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	30,52%
Setuju	4	37	148	69,48%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	213	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{213}{250} \times 100\% = 85,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden atau 30,52% menjawab sangat setuju, 37 responden atau 69,48% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 69,48% pada pernyataan “bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang dialami dalam bekerja” .

Arti dari kesimpulan ini sama dengan arti dari hasil pengolahan data yang Anda berikan sebelumnya. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang dialami dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *locus of control* yang internal, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia dapat mengendalikan nasib dan keadaannya sendiri. *Locus of control* berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

## 2) Keberhasilan individu karena kerja keras.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden merasa bahwa dapat mencapai prestasi kerja jika berusaha dengan sungguh-sungguh.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
------------	------	--------------------------	------------	------------

Sangat setuju	5	6	30	14,56%
Setuju	4	44	176	85,44%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	206	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$Tanggapan\ total\ responden = \frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ Responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$= \frac{206}{250} \times 100\% = 82,4\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden atau 14,56% menjawab sangat setuju, 44 responden atau 85,44% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 85,44% pada pernyataan “dapat mencapai prestasi kerja jika berusaha dengan sungguh-sungguh” .

Arti dari pengolahan data ini adalah bahwa hampir semua responden (85,44%) memiliki sikap yang optimis dan percaya diri bahwa mereka dapat mencapai prestasi kerja jika berusaha dengan sungguh-sungguh. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi, yaitu penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri

Tabel 4.8 Tanggapan Responden merasa bahwa layak mendapatkan hasil yang baik karena telah konsisten dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	37,56%
Setuju	4	31	124	58,22%
Kurang Setuju	3	3	9	4,23%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	213	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$Tanggapan\ total\ responden = \frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ Responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$= \frac{213}{250} \times 100\% = 85,2\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden atau 37,56% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 58,22% menjawab setuju, 3 responden atau 4,43% menjawab Kurang Setuju,. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 58,22% pada pernyataan “layak mendapatkan hasil yang baik karena telah konsisten dalam bekerja.”

Arti dari pengolahan data ini adalah bahwa mayoritas responden (58,22%) memiliki sikap yang positif dan merasa layak mendapatkan hasil yang baik karena telah konsisten dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-worth* yang tinggi, yaitu rasa harga diri seseorang yang berkaitan dengan prestasi kerja

3) **Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.**

Tabel 4.9 Tanggapan Responden merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah refleksi dari usaha.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	31,40%
Setuju	4	31	124	59,90%
Kurang Setuju	3	6	18	8,70%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	207	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{207}{250} \times 100\% = 82,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden atau 31,40% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 59,90% menjawab setuju, 6 responden atau 8,70% menjawab Kurang Setuju,. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 59,90% pada pernyataan “hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah refleksi dari usaha.”

Arti dari hasil pengolahan data ini adalah bahwa sebagian besar responden (59,90%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah refleksi dari usaha mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-attribution* yang tinggi, yaitu proses penjelasan seseorang terhadap penyebab keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya

Tabel 4.10 Tanggapan Responden merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang didapatkan adalah hasil strategi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	59,47%
Setuju	4	23	92	40,53%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	227	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{227}{250} \times 100\% = 90,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 27 responden atau 59,47% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 40,53% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 59,47% pada pernyataan “prestasi kerja yang didapatkan adalah hasil strategi”

Arti pada hasil pengolahan data ini adalah bahwa mayoritas responden (59,47%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa prestasi kerja yang didapatkan adalah hasil strategi yang mereka gunakan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-regulation* yang tinggi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan

#### 4) **Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya**

Tabel 4.11 Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja pasti memiliki konsekuensi atas apa yang dilakukannya .

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	25	125	55,56%
Setuju	4	25	100	44,44%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	225	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{225}{250} \times 100\% = 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden atau 16,91% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 83,09% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 83,09% pada pernyataan “dalam bekerja pasti memiliki pilihan dan konsekuensi atas apa yang dilakukan.”

Artinya pada hasil pengolahan data ini adalah bahwa hampir semua responden (83,09%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa dalam bekerja pasti memiliki pilihan dan konsekuensi atas apa yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-determination* yang tinggi, yaitu kemampuan seseorang untuk memilih dan mengontrol tindakan-tindakan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai dirinya.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja memiliki tanggung jawab atas apa yang dilakukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	78,06%
Setuju	4	13	52	21,94%

Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	237	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{237}{250} \times 100\% = 94,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden atau 32,71% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 67,29% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 67,29% pada pernyataan “dalam bekerja memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang dilakukan”

Arti pada hasil pengolahan data ini adalah bahwa sebagian besar responden (67,29%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa dalam bekerja memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-responsibility* yang tinggi, yaitu kesadaran seseorang untuk bertanggung jawab atas tindakan dan hasil kerjanya

##### 5) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja harus belajar dari kesalahan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	32,71%
Setuju	4	36	144	67,29%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	214	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{214}{250} \times 100\% = 85,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden atau 32,71% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 67,29% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 67,29% pada pernyataan “dalam bekerja memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang dilakukan”

Arti pada hasil pengolahan data ini adalah bahwa sebagian besar responden (67,29%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa dalam bekerja memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self-responsibility* yang tinggi, yaitu kesadaran seseorang untuk bertanggung jawab atas tindakan dan hasil kerjanya

Tabel 4.14 Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja harus meningkatkan diri dari kekurangan yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	19	95	43,38%
Setuju	4	31	124	56,62%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	219	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{219}{250} \times 100\% = 87,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden atau 43,38% menjawab sangat setuju, 51 responden atau 56,62% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 56,62% pada pernyataan “dalam bekerja harus memperbaiki dan meningkatkan diri dari kekurangan yang dimiliki”

Arti pada hasil penelitian ini adalah bahwa sebagian besar responden (56,62%) memiliki sikap yang positif dan merasa bahwa dalam bekerja harus memperbaiki dan meningkatkan diri dari kekurangan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa

responden memiliki tingkat *self-improvement* yang tinggi, yaitu keinginan seseorang untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaannya

Tabel 4.15 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden LOC Internal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.			
1	percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri	185	199
2	bertanggung jawab atas kegagalan yang dialami dalam bekerja.	213	
Keberhasilan individu karena kerja keras.			
1	dapat mencapai prestasi kerja jika berusaha dengan sungguh-sungguh..	206	209,5
2	layak mendapatkan hasil yang baik karena telah konsisten dalam bekerja	213	
Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan			
1	prestasi kerja yang didapatkan adalah refleksi dari usaha	207	217
2	prestasi kerja yang didapatkan adalah hasil strategi	227	
Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya			
1	dalam bekerja pasti memiliki konsekuensi atas apa yang dilakukan	225	231
2	dalam bekerja memiliki tanggung jawab atas apa yang dilakukan	237	
Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.			
1	dalam bekerja harus belajar dari kesalahan	214	216,5
2	bekerja harus meningkatkan diri dari kekurangan yang dimiliki	219	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai *Locus Of Control Internal* Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dapat disimpulkan bahwa dari *Locus Of Control Internal* 5 (Lima) indikator, skor rata-rata tertinggi pada setiap indikatornya adalah Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya dengan rata-rata skor 231, Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan dengan rata-rata skor 217, Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri dengan rata-rata skor 216,5, Keberhasilan individu karena kerja keras dengan rata-rata skor 209,5, Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri dengan rata-rata skor 199.

Hal ini menyatakan bahwa terdapat rata-rata skor yang paling tertinggi pada indikator Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya dengan rata-rata skor 231 dengan pernyataan dalam bekerja memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang dilakukan dengan skor tanggapan responden sebesar 237. Dan rata-

rata skor yang paling lemah pada indikator Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri dengan rata-rata skor 199 dengan pernyataan percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri dengan skor tanggapan responden sebesar 185.

Artinya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan tersebut memiliki *Locus Of Control Internal* yang tinggi, yang berarti mereka percaya bahwa hasil yang mereka capai dalam kehidupan dan pekerjaan bergantung pada usaha dan tindakan mereka sendiri, bukan faktor eksternal seperti keberuntungan atau nasib.

#### 4.2.2 *Locus Of Control Eksternal* Dosen di FEB UNPAK

*Locus Of Control Eksternal* adalah keyakinan individu bahwa hasil dan perilakunya disebabkan oleh faktor dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, takdir, kesempatan, atau kekuatan lain yang tidak dapat dikendalikan. Individu dengan *Locus Of Control Eksternal* cenderung tidak bertanggung jawab atas tindakan dan konsekuensinya. Mereka juga cenderung menyalahkan orang lain atau situasi ketika mengalami kegagalan atau kesulitan.

##### 1. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran

Tabel 4.16 Tanggapan Responden merasa bahwa dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi .

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	28	84	65,63%
Tidak setuju	2	22	44	34,38%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	128	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{128}{250} \times 100\% = 51,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 28 responden atau 65,63% menjawab Kurang Setuju, 22 responden atau 34,58% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban Kurang Setuju dengan nilai sebesar 65,63% pada pernyataan “dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi”

arti pada hasil penelitian tersebut adalah bahwa mayoritas responden (65,63%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi dalam bekerja. Ini berarti bahwa responden merasa cukup mampu untuk mengantisipasi dan menangani situasi yang tidak terduga di tempat kerja. Sedangkan sebagian kecil responden (34,58%) setuju dengan pernyataan tersebut, yang menunjukkan bahwa mereka merasa kurang siap atau percaya diri untuk menghadapi tantangan yang tidak terencana dalam bekerja.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden merasa bahwa jika dalam bekerja tidak beruntung lalu marah atas hal-hal yang tidak adil.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	40	120	85,71%
Tidak setuju	2	10	20	14,29%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	140	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{140}{250} \times 100\% = 56\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40 responden atau 85,71% menjawab Kurang Setuju, 10 responden atau 14,29% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban Kurang Setuju dengan nilai sebesar 85,71% pada pernyataan “jika dalam bekerja tidak beruntung lalu marah atas hal-hal yang tidak adil.”



Arti pada penelitian ini adalah bahwa hampir semua responden (85,71%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka marah jika dalam bekerja tidak beruntung dan menghadapi hal-hal yang tidak adil. Ini berarti bahwa responden memiliki sikap yang positif dan sabar dalam menghadapi situasi yang sulit di tempat kerja. Hanya sebagian kecil responden (14,29%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang menunjukkan bahwa mereka merasa frustrasi atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka.

## 2. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden merasa bahwa tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	40	120	85,71%
Tidak setuju	2	10	20	14,29%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	140	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{140}{250} \times 100\% = 56\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40 responden atau 85,71% menjawab Kurang Setuju, 10 responden atau 14,29% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban tidak setuju Kurang Setuju dengan nilai sebesar 85,71% pada pernyataan “tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah kerjakan”

Arti pada hasil penelitian tersebut adalah bahwa sebagian besar responden (85,71%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah mereka kerjakan. Ini berarti bahwa responden memiliki harapan atau keyakinan bahwa mereka dapat memprediksi atau mempengaruhi masa depan mereka dengan usaha yang telah mereka lakukan. Hanya sedikit responden (14,29%) yang tidak setuju sama sekali dengan pernyataan

tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa mereka merasa tidak berdaya atau pesimis tentang masa depan mereka

Tabel 4.19 Tanggapan Responden merasa bahwa tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah dikerjakan .

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	25	75	60,00%
Tidak setuju	2	25	50	40,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	125	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{125}{250} \times 100\% = 50\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 responden atau 60% menjawab Kurang Setuju, 25 responden atau 40% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban Kurang Setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah dikerjakan di masa depan”

Arti dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa mayoritas responden (60%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah dikerjakan di masa depan. Ini berarti bahwa responden masih memiliki harapan atau kemauan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil kerja mereka di masa depan. Sedangkan sebagian responden (40%) tidak setuju sama sekali dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa mereka merasa puas atau tidak peduli dengan hasil kerja mereka.

### 3. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa

Tabel 4.20 Tanggapan Responden merasa bahwa tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan Atasan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	36	108	79,41%
Tidak setuju	2	14	28	20,59%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	136	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{136}{250} \times 100\% = 54,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 36 responden atau 79,41% menjawab Kurang Setuju, 14 responden atau 20,59% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban Kurang Setuju dengan nilai sebesar 79,41% pada pernyataan “tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan Atasan”

Arti dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa sebagian besar responden (79,41%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan atasan. Ini berarti bahwa responden masih memiliki harapan atau keinginan untuk dapat menyampaikan pendapat atau kritik mereka kepada atasan. Hanya sedikit responden (20,59%) yang tidak setuju sama sekali dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa mereka merasa takut atau tidak percaya diri untuk berbicara dengan atasan.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden merasa bahwa tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	17	51	43,59%
Tidak setuju	2	33	66	56,41%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	117	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{117}{250} \times 100\% = 46,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden atau 43,59% menjawab Kurang Setuju, 33 responden atau 56,41% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban tidak setuju dengan nilai sebesar 56,41% pada pernyataan “tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan”

Arti dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa lebih dari setengah responden (56,41%) setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan. Ini berarti bahwa responden merasa puas atau tidak berkeberatan dengan kondisi yang ada. Sedangkan sebagian responden (43,59%) kurang setuju dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa responden masih memiliki harapan atau motivasi untuk mengubah kondisi yang lebih baik.

#### 4. Kesuksesan individu karena faktor peruntungan

Tabel 4.22 Tanggapan Responden merasa bahwa tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	0	0	0,00%
Kurang Setuju	3	28	84	65,63%
Tidak setuju	2	22	44	34,38%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	128	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{128}{250} \times 100\% = 51,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 28 responden atau 65,63% menjawab Kurang Setuju, 22 responden atau 34,38% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban Kurang Setuju dengan nilai sebesar 65,63% pada pernyataan “tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan”

Arti dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa sebagian besar responden (65,63%) kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan. Ini berarti bahwa responden masih memiliki harapan atau motivasi untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan atau harapan mereka. Sedangkan sebagian responden (34,38%) setuju dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa responden merasa tidak yakin atau tidak berpengaruh terhadap hasil kerja mereka.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden merasa bahwa berhak untuk beruntung mendapatkan hasil kerja yang baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	39,17%
Setuju	4	33	132	60,83%
Kurang Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak setuju	2	0	0	0,00%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,00%
jumlah		50	217	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{217}{250} \times 100\% = 86,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden atau 39,17% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 60,83 % menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 60,83% pada pernyataan “tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan”

Arti dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa sebagian besar responden (60,83%) setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan. Ini berarti bahwa responden merasa tidak yakin atau tidak berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Sedangkan sebagian responden (39,17%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut, yang mungkin menunjukkan bahwa responden merasa tidak berdaya atau tidak memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 4.24 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden LOC Eksternal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran</b>			
1	dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang akan terjadi.	128	134
2	jika dalam bekerja tidak beruntung lalu marah atas hal-hal yang tidak adil.	140	
<b>Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.</b>			
1	tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah dikerjakan	140	132,5
2	tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah dikerjakan di masa depan..	125	
No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator

<b>Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa</b>			
1	tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan Atasan.	136	126,5
2	tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan.	117	
<b>Kesuksesan individu karena faktor peruntungan</b>			
1	tidak bisa meramalkan atau memastikan hasil kerja yang diinginkan.	128	172,5
2	berhak untuk beruntung mendapatkan hasil kerja yang baik.	217	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Locus Of Control Eksternal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dapat disimpulkan bahwa dari *Locus Of Control Eksternal* 4 (Empat) indikator, skor rata-rata tertinggi pada setiap indikatornya adalah : Kesuksesan individu karena faktor peruntungan dengan rata-rata skor 172,5, Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia dengan rata-rata skor 132,5 , Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa dengan rata-rata skor 126,5, Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran dengan rata-rata skor 134 ,

Hal ini menyatakan bahwa terdapat rata-rata skor yang paling tertinggi pada indikator Kesuksesan individu karena faktor peruntungan dengan rata-rata skor 172,5 dengan pernyataan berhak untuk beruntung mendapatkan hasil kerja yang baik dengan skor tanggapan responden sebesar 217. Dan rata-rata skor yang paling lemah pada Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa dengan rata-rata skor 126,5 dengan pernyataan tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan dengan skor tanggapan responden sebesar 117. Artinya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan memiliki *Locus Of Control Internal* tersebut memiliki *Locus Of Control Eksternal* yang rendah, yang berarti mereka tidak percaya bahwa hasil yang mereka capai dalam kehidupan dan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti peruntungan atau orang lain, melainkan oleh usaha dan tindakan mereka sendiri.

#### **4.2.3 Kinerja Dosen di FEB UNPAK**

kinerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang

dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, atau daring)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	15	75	34,88%
pernah	4	35	140	65,12%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	0	0	0,00%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	215	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{215}{250} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau 34,88% Selalu, 35 responden atau 65,12% menjawab sering. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 65,12% pada pernyataan “Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, atau daring)”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa mayoritas responden (65,12%) sering melaksanakan perkuliahan dalam berbagai bentuk, baik tutorial, tatap muka, atau daring. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan akademik mereka. Sedangkan 34,88% responden selalu melaksanakan perkuliahan, yang menunjukkan bahwa mereka sangat konsisten dan disiplin dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/tesis/skripsi/tugas akhir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	41	164	90,11%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%



Hampir tidak Pernah	2	9	18	9,89%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	182	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{182}{250} \times 100\% = 72,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden atau 90,11% Sering, 9 responden atau 9,89% menjawab hampr tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 90,11% pada pernyataan “membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/ tesis/ skripsi/ tugas akhir”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa hampir semua responden (90,11%) sering membimbing atau menguji mahasiswa dalam menghasilkan karya akademik seperti disertasi, tesis, skripsi, atau tugas akhir. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki peran yang aktif dan kompeten dalam membina dan menilai kualitas karya akademik mahasiswa. Hanya 9,89% responden yang hampir tidak pernah melakukan hal tersebut, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, sumber daya, atau minat.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Menghasilkan karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	46	184	95,83%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	4	8	4,17%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	192	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{192}{250} \times 100\% = 76,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden atau 95,83% Sering, 4 responden atau 4,17% menjawab hampir tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 95,83%

pada pernyataan “membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/ tesis/ skripsi/ tugas akhir”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa hampir semua responden (95,83%) sering membimbing atau menguji mahasiswa dalam menghasilkan karya akademik seperti disertasi, tesis, skripsi, atau tugas akhir. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki peran yang aktif dan kompeten dalam membina dan menilai kualitas karya akademik mahasiswa. Hanya 4,17% responden yang hampir tidak pernah melakukan hal tersebut, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, sumber daya, atau minat.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HAKI secara nasional atau internasional.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	41	164	90,11%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	9	18	9,89%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	182	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{182}{250} \times 100\% = 72,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden atau 90,11% Sering, 9 responden atau 9,89% menjawab hampr tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 90,11% pada pernyataan “Membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HAKI secara nasional atau internasional”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa hampir semua responden (90,11%) sering membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HAKI secara nasional atau internasional. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki kreativitas dan inovasi yang tinggi dalam bidang

teknologi atau seni, serta mampu melindungi hak cipta dan kekayaan intelektual mereka.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/ industri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	46	184	95,83%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	4	8	4,17%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	192	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{192}{250} \times 100\% = 76,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden atau 95,83% Sering, 4 responden atau 4,17% menjawab hampir tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 95,83% pada pernyataan “Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/ industri”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa hampir semua responden (95,83%) sering melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat atau industri. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam meningkatkan kualitas dan dampak dari karya akademik mereka.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	46	184	95,83%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	4	8	4,17%
tidak pernah	1	0	0	0,00%

jumlah	50	192	100,00%
--------	----	-----	---------

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{192}{250} \times 100\% = 76,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden atau 95,83% Sering, 4 responden atau 4,17% menjawab hampir tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 95,83% pada pernyataan “Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah.”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa hampir semua responden (95,83%) sering berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan publikasi ilmiah, serta mampu mengelola dan menyunting jurnal ilmiah sesuai dengan standar akademik.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden melakukan studi lanjut.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	26	104	68,42%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	24	48	31,58%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	152	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{152}{250} \times 100\% = 60,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden atau 68,42% Sering, 24 responden atau 31,58% menjawab

hampir tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 68,42% pada pernyataan “melakukan studi lanjut.”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa mayoritas responden (68,42%) sering melakukan studi lanjut setelah menyelesaikan pendidikan sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi dan aspirasi yang tinggi dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka. Sedangkan 31,58% responden hampir tidak pernah melakukan studi lanjut, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti biaya, waktu, atau kesempatan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mendapat tanda jasa/penghargaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
selalu	5	0	0	0,00%
pernah	4	35	140	82,35%
kadang-kadang	3	0	0	0,00%
Hampir tidak Pernah	2	15	30	17,65%
tidak pernah	1	0	0	0,00%
jumlah		50	170	100,00%

Sumber : Data diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{170}{250} \times 100\% = 68\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 35 responden atau 82,35% pernah, 15 responden atau 17,65% menjawab hampir tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 82,35% pada pernyataan “Mendapat tanda jasa/penghargaan.”

Arti dari hasil pengolahan data tersebut adalah bahwa sebagian besar responden (82,35%) pernah mendapat tanda jasa atau penghargaan atas prestasi atau kontribusi mereka. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki kualitas dan kinerja yang baik dalam bidangnya. Hanya 17,65% responden yang hampir tidak pernah mendapat tanda jasa atau penghargaan, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya kesempatan, persaingan, atau pengakuan.

Tabel 4.33 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Dosen

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Pendidikan			
1	Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, atau daring)	215	198,5
2	membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/tesis/skripsi/tugas akhir	182	
Penelitian			
1	Menghasilkan karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya.	192	187
2	Membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HaKI secara nasional atau internasional	182	
Pengabdian kepada Masyarakat			
1	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/ industri	192	192
2	Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah.	192	
Penunjang tugas Dosen			
1	melakukan studi lanjut.	152	161
2	Mendapat tanda jasa/penghargaan	170	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dapat disimpulkan bahwa dari kinerja dosen 4 (Empat) indikator, skor rata-rata tertinggi pada setiap indikatornya adalah Pendidikan dengan rata-rata skor 198,5, Pengabdian kepada Masyarakat dengan rata-rata skor 192, Penelitian dengan rata-rata skor 187, Penunjang tugas Dosen dengan rata-rata skor 161,

Hal ini menyatakan bahwa terdapat rata-rata skor yang paling tertinggi pada indikator Pendidikan dengan rata-rata skor 198,5 dengan pernyataan Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, atau daring) dengan skor tanggapan responden sebesar 215. Dan rata-rata skor yang paling lemah pada Penunjang tugas Dosen dengan rata-rata skor 161 dengan melakukan studi lanjut dengan skor tanggapan responden sebesar 152.

Artinya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan memiliki Responden menilai kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan secara positif, dengan skor rata-rata di atas 150 untuk semua indikator.

Indikator kinerja dosen yang paling tinggi adalah Pendidikan, yang mencerminkan bahwa responden mengapresiasi kualitas dan kuantitas perkuliahan yang dilaksanakan oleh dosen, baik secara tatap muka maupun daring.

Indikator kinerja dosen yang paling rendah adalah Penunjang tugas Dosen, yang menunjukkan bahwa responden mengharapkan dosen untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kualifikasi mereka melalui studi lanjut atau pelatihan.

#### 4.2.4 Pengolahan Data

Untuk menganalisis pengaruh antara *Locus Of Control Internal* dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Dosen. Peneliti melakukan analisis Regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut :

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Gambar 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.893	4.963		2.195	.033		
	LOC int	.590	.117	.630	5.058	.000	.885	1.130
	LOC eks	-.306	.137	-.278	-2.236	.030	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 tersebut tertera nilai-nilai pada kolom B yaitu nilai constant sebesar 10,893 , Nilai koefisien *Locus Of Control Internal* sebesar 0,590 dan nilai koefisien *Locus Of Control Eksternal* sebesar -0,306. Dengan demikian maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,893 + 0,590X_1 - 0,306X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Dosen

X<sub>1</sub> = *Locus Of Control Internal*

$X_2 = \text{Locus Of Control Eksternal}$

Maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstan menunjukkan nilai kinerja dosen jika kedua variabel bebas (*Locus Of Control Internal* dan Eksternal) bernilai nol, yaitu sebesar 10,893.
- Nilai koefisien *Locus Of Control Internal* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yaitu setiap kenaikan satu satuan *Locus Of Control Internal* akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,590 satuan.
- Nilai koefisien *Locus Of Control Eksternal* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yaitu setiap kenaikan satu satuan *Locus Of Control Eksternal* akan menurunkan kinerja dosen sebesar - 0,306 satuan.

Secara ekonometrika model yang dinilai baik bila memenuhi semua kondisi ideal suatu model. Secara sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel 4.1, Pada penelitian ini nilai Tolerance *Locus Of Control Internal* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control Eksternal* ( $X_2$ ) yaitu 0,885 sedangkan untuk nilai VIF *Locus Of Control Internal* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control Eksternal* ( $X_2$ ) yaitu bernilai 1,130. Maka kesimpulannya adalah tidak ada gejala multikolinieritas karna nilai Tolerance  $>0.100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ .

b. Normalitas

Uji normalitas kolmogoroy smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized  
Residual

---



N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.10412649
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.081
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F Statistik

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* bersama-sama terhadap kinerja Dosen . Ketentuan keputusan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Adapun hasil output SPSS uji F adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.480	2	59.740	12.943	.000 <sup>b</sup>

Residual	216.940	47	4.616		
Total	336.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), LOC eks, LOC int

Sumber : Output SPSS 2023

Nilai signifikansi pada uji F yang tercantum pada tabel tersebut menunjukkan sebesar 0,000. Hal ini memberikan makna yaitu terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

#### b. Uji T Statistik

Uji T atau uji parsial dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya (*Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*) secara masing-masing terhadap variabel terikatnya (Kinerja dosen). Ketentuan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji T(regresi parsial) dapat dilihat pada gambar 4.4 dengan perincian yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel *Locus Of Control Internal* memberikan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini bermakna adanya pengaruh yang signifikan antara *Locus Of Control Internal* terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 2) Variabel *Locus Of Control Eksternal* memberikan nilai signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$ . Hal ini bermakna adanya pengaruh yang signifikan *Locus Of Control Eksternal* terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

#### c. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam memnerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependent yang dapa diindikasikan oleh nilai adjusted R – squared (Ghozali,2016).

Menurut Chin(1998), nilai R-square dikategorikan:

-kuat jika lebih dari 0,67

-moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67

-lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

Gambar 4.4 Analisis R2

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.596 <sup>a</sup>	.355	2.14843	.355	12.943	2	47	.000		.782

a. Predictors: (Constant), LOC eks, LOC int

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Output SPSS 2023

Dari output pada gambar 4.4 ditetapkan nilai pada adjusted R Square sebesar 0,328 yang artinya pengaruh *Locus Of Control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) terhadap kinerja Dosen (Y1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan sebesar 32,8% dan berada pada kategori lemah karna lebih dari 0,19 dan lebih rendah dari 0,33.

### **H1 : Pengaruh *Locus Of Control Internal* Terhadap Kinerja Dosen**

Variabel *Locus Of Control Internal* pada persamaan regresi berganda telah memberikan hasil penelitiannya itu nilai koefisien *Locus Of Control Internal* sebesar 0,590 (positif) dan nilai signifikansi gender sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus Of Control Internal* terhadap kinerja Dosen di Univeristas Pakuan.

*Locus Of Control Internal* adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mempengaruhi hasil-hasil yang terjadi dalam hidup mereka (Kreitner dan Kinicki, 2014). Individu dengan *Locus Of Control Internal* percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan mereka tergantung pada usaha, ketrampilan, dan kemampuan mereka sendiri (Soemanto, 2012).

### **H2 : Pengaruh *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Kinerja Dosen**

Variabel *Locus Of Control Eksternal* pada persamaan regresi berganda telah memberikan hasil penelitiannya itu nilai koefisien *Locus Of Control Eksternal*

sebesar -0,306 (negatif) dan nilai signifikansi gender sebesar  $0,03 < 0,05$ . Hal ini bermakna terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Locus Of Control Eksternal* terhadap kinerja Dosen di Universitas Pakuan.

*Locus Of Control Eksternal* adalah keyakinan individu bahwa hasil dan perilakunya disebabkan oleh faktor dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, takdir, kesempatan, atau kekuatan lain yang tidak dapat dikendalikan (Soemanto, 2012). Individu dengan *Locus Of Control Eksternal* cenderung tidak bertanggung jawab atas tindakan dan konsekuensinya (Jaya dan Rahmat, 2005).

### **H3 : *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Dosen**

Persamaan regresi berganda telah memberikan hasil penelitian yaitu nilai F hitung sebesar 12,943 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memberikan makna yaitu terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen di Universitas Pakuan

Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *Locus Of Control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181), *Locus Of Control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control Internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*control Eksternal*).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kinerja Dosen adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif (0,590) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) antara locus of control internal dan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi locus of control internal yang dimiliki oleh dosen, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas akademik dan non-akademik. Dari indikator locus of control internal, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dosen adalah Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, yang mencerminkan sikap kemandirian, tanggung jawab, dan akuntabilitas dalam bekerja.

Sementara itu, terdapat pengaruh negatif (-0,306) dan signifikan ( $0,03 < 0,05$ ) antara locus of control eksternal dan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi locus of control eksternal yang dimiliki oleh dosen, semakin rendah pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas akademik dan non-akademik. Dari indikator locus of control eksternal, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dosen adalah Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, yang menunjukkan kurangnya rasa percaya diri, optimisme, dan motivasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal terhadap kinerja Dosen di Universitas Pakuan memiliki kemampuan yang baik dan signifikan. Hal ini berarti bahwa keyakinan individu tentang kemampuan diri dan faktor luar mempengaruhi kinerja Dosen di Universitas Pakuan. Nilai F hitung sebesar 12,943 menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal hanya mampu menjelaskan 32,8% varians dari kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Hal ini berarti yaitu pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada kategori lemah, karena nilai adjusted R Square lebih dari 0,19 dan lebih rendah dari 0,33. Artinya, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Dosen selain Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal.

## 5.1 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan tersebut, maka selanjutnya peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- Untuk dosen, disarankan untuk meningkatkan locus of control internal dengan cara mengembangkan potensi diri, belajar dari pengalaman, menghadapi tantangan, dan merayakan pencapaian. Selain itu, dosen juga disarankan untuk menurunkan locus of control eksternal dengan cara mengurangi ketergantungan pada faktor-faktor luar, menghindari sikap pasif dan fatalistik, dan mengambil inisiatif dan kontrol atas situasi yang dihadapi.
- Untuk pihak fakultas, disarankan untuk memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi dosen, seperti pelatihan, bimbingan, insentif, dan sarana prasarana. Selain itu, pihak fakultas juga disarankan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, demokratis, dan partisipatif, sehingga dosen merasa dihargai, diakui, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif atau campuran, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan komprehensif tentang locus of control dan kinerja dosen. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan locus of control dan kinerja dosen, seperti motivasi, kompetensi, komitmen, dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, 2019. Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja, Banten : CV.AA.RIZKY
- Damayanti, E., Meizara, E., Dewi, P., Gunawan, A., Ramdhani, P. P., & Halima, A. (2021). Peran Pelatihan Perencanaan Dan Pengelolaan Karir Dan Jabatan Akademik Terhadap Sikap Dosen Dalam Kenaikan Pangkat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (KHIDMAH)*, 1(2), 1–16.

- Dian Agustia, Jena Sarita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor, Skripsi S-1, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2009.
- Evita, Veron (2022) *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Lampung Utara*. Diploma thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Fatkhur R Albanjari, Pengaruh Kepribadian Karyawan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pada Baitul Maal Wat Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2023.
- Ghalem, A., Chroqui, R., Okar, C., & Semma, E. (2017). Performance: A concept to define. In LOGISTIQUA 2016.
- Indrarini, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang. Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang ,2009.
- J.-E. Ruth, in Encyclopedia of Gerontology (Second Edition), 2007
- Julianto, Alkausar, Yuliani., Pengaruh Kompetensi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan) Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah, 2018.
- Padmomartono, Sumardjono dan Windrawanto, Yustinus. 2016. Teori Kepribadian, Yogyakarta : Penerbit Ombak
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol. Monogr.* 80, 1–28. doi: 10.1037/h0092976
- Sudiyono, Process and Results of Lecturer Performance Assessment Through Internal Quality Assurance Unit of Private Universities In Bandung - West Java, Indonesia, 2020
- Soemanto, Wasty. 2012. Psikologi pendidikan : (landasan kerja pemimpin pendidikan), jakarta : Rineka Cipta
- Sri Rahayu, Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Di Ibi Darmajaya Fakultas Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2020.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers
- Wulandari (2018) *Pengaruh Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Pekanbaru Riau)*. Laporan thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haykal Mutawakal  
Alamat : Kp.Pasirdalem RT 001/RW 001, Kecamatan Cidahu,  
Kabupaten Sukabumi  
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 13 Februari 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN 2 Nyangkowek



- SMP : SMP IT YASPIDA
- SMA : SMA IT Mahmudiyah
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 25 Juli 2023  
Peneliti

( Haykal Mutawakal )

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Permohonan Permintaan Data**



**DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN  
LEMBAR DISPOSISI**

No. Agenda : 173 Tgl. Masuk : 14 Juli 2023  
 No. Surat : 603/600.1/PEB-UP/VII/23 Tgl. Surat : 12 Juli 2023  
 Asal Surat : Wadek 1  
 Pokok Surat : Permohonan Permintaan Dik.  
an. Haykal Mutawakil 021119121

Lampiran :  A /  T

**Disposisi kepada:**

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Wadek Bid. Akademik & Kemahasiswaan | <input type="checkbox"/> Asisten WD 1 Bid. Akademik      | <input type="checkbox"/> Tim Reakreditasi Program Studi  |
| <input type="checkbox"/> Wadek Bid. SDM & Keuangan                      | <input type="checkbox"/> Asisten WD 1 Bid. Kemahasiswaan | <input type="checkbox"/> Koordinator Kelas Malam   |
| <input type="checkbox"/> Kaprodi. Manajemen                             | <input type="checkbox"/> Staf. WD 2 Bid. SDM             | <input type="checkbox"/> Kantor Kemitraan Kelembagaan dan Promosi                                      |
| <input type="checkbox"/> Kaprodi. Akuntansi                             | <input type="checkbox"/> Staf. WD 2 Bid. Keuangan        | <input type="checkbox"/> Kantor Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi                          |
| <input type="checkbox"/> Kaprodi. Bisnis Digital                        | <input type="checkbox"/> Asisten Prodi Manajemen         | <input type="checkbox"/> Kantor Konseling dan Konsultasi Mahasiswa                                     |
| <input type="checkbox"/> Kepala Laboratorium                            | <input type="checkbox"/> UPMPS Manajemen                 | <input type="checkbox"/> Kantor Publikasi dan Kemitraan Karya Ilmiah                                   |
| <input type="checkbox"/> Kepala Tata Usaha                              | <input type="checkbox"/> Asisten Prodi Akuntansi         | <input type="checkbox"/> Pusat Unggulan Riset dan Inovasi  |
| <input type="checkbox"/> Unit Penjamin Mutu Fakultas (UPMF)             | <input type="checkbox"/> UPMPS Akuntansi                 | <input type="checkbox"/> Pusat Pengembangan Ekonomi Regional   |
| <input type="checkbox"/> Sekretaris Dekan                               | <input type="checkbox"/> Asisten Prodi Bisnis Digital    | <input type="checkbox"/> Pusat Basis dan Pengolahan Data Ilmiah  |
|   | <input type="checkbox"/> UPMPS Bisnis Digital            | <input type="checkbox"/> Pusat Studi dan Pengembangan Profesi Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis Digital |
|   | <input type="checkbox"/> Koord. Lab. Manajemen           | <input type="checkbox"/> Unit Penyelenggara Sertifikasi Kompetensi Berbasis Kemitraan                  |
|   | <input type="checkbox"/> Koord. Lab. Akuntansi           | <input type="checkbox"/> Unit Kajian Fiskal  |
|   | <input type="checkbox"/> Koord. Lab. Bisnis Digital      | <input type="checkbox"/> Unit Pengelolaan Galeri Investasi   |
|   | <input type="checkbox"/> Staf TU Sarana dan Prasarana    |  |
|   | <input type="checkbox"/> Staf TU Pelayanan Akademik      |  |
|   | <input type="checkbox"/> Kepala Perpustakaan             |  |
|   | <input type="checkbox"/> Lain-lain : .....               |  |

**Sifat :**

- Rahasia       Segera       Penting       Biasa

**Petunjuk :**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Bicarakan dengan Dekan | <input type="checkbox"/> Diketahui             |
| <input type="checkbox"/> Ditanggapi             | <input checked="" type="checkbox"/> Dipelajari |
| <input type="checkbox"/> Dilaksanakan           | <input checked="" type="checkbox"/> Diarahkan  |
| <input type="checkbox"/> Dijawab                | <input type="checkbox"/> Dibantu               |
| <input checked="" type="checkbox"/> Diproses    | <input type="checkbox"/> Laporkan              |
| <input type="checkbox"/> Diberitahukan          | <input type="checkbox"/> Diumumkan             |
| <input type="checkbox"/> Dimonitor              | <input type="checkbox"/> Dikembalikan          |
| <input type="checkbox"/> Ditolak                | <input type="checkbox"/> DiFile                |
| <input type="checkbox"/> Pendapat/Saran         | <input type="checkbox"/> Diperbanyak..... X    |
| <input type="checkbox"/> Lain-lain: _____       |  |

**Instruksi/Catatan**

OK, file.

14/7

Diselesaikan paling lambat:	Paraf/Tanggal:

**Lampiran 2. Struktur Organisasi**



# Universitas Pakuan

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

### KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : 089/SK/D/FEB-UP/X/2021

#### TENTANG

#### STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN

- Menimbang :
- Bahwa berdasarkan hasil rapat Senat Universitas Pakuan yang telah menyetujui perubahan Nomenklatur Fakultas Ekonomi menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan Keputusan Rektor nomor: 01/KEP/REK/I/2021 tentang perubahan Nama Fakultas Ekonomi menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
  - Bahwa sehubungan telah terbitnya izin Operasional Program Studi Bisnis Digital Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
  - Bahwa untuk menunjang pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah ditetapkan dan dalam rangka pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, serta melihat kebutuhan dan tuntutan lingkungan, perlu dibuatkan struktur organisasi baru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
  - Bahwa untuk terlaksananya hal tersebut perlu ditetapkan dalam surat Keputusan Dekan.
- Mengingat :
- Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  - Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
  - Permendikbud RI Nomor 03 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI);
  - Permendikbud RI Nomor 07 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, dan Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta;
  - Permendikbudristek RI Nomor 403/E/O/2021 tentang Izin Pembukaan Program Studi Bisnis Digital Program Sarjana pada Universitas Pakuan di Kota Bogor yang diselenggarakan oleh Yayasan Pakuan Silwangi;
  - Statuta Universitas Pakuan Tahun 2019;
  - Keputusan Rektor Universitas Pakuan Nomor 90/KEP/REK/XI/2020 tentang Sistem Pendidikan di Universitas Pakuan;
  - Keputusan Rektor Universitas Pakuan Nomor 35/KEP/REK/VIII/2020 tentang Pemberhentian Dekan dan Wakil Dekan Masa Bakti 2015-2020 dan Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan Masa Bakti 2020 – 2025 di Lingkungan Universitas Pakuan.
- Memperhatikan :
- Rencana Strategis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan 2020 – 2025

#### MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- Pertama : Menetapkan struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan sebagaimana tercantum dalam Lampiran 1 (satu) Keputusan ini;
- Kedua : Menetapkan pembagian koordinasi Unit – Unit Kerja oleh Wakil Dekan sebagaimana tercantum dalam Lampiran 2 (dua) Keputusan ini;
- Ketiga : Segala biaya yang diperlukan sebagai akibat dari diterbitkannya Surat Keputusan ini dibebankan pada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
- Keempat : Keputusan ini berlaku terhitung sejak ditetapkan, dengan ketentuan akan diadakan perubahan atau perbaikan seperlunya bila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan didalam penetapannya.

Ditetapkan di : Bogor  
Tanggal : 25 Oktober 2021



D. Hestias Sasongko, Ak., M.M., C.A

- Tembusan :
- Yth. Rektor Universitas Pakuan,
  - Yth. Para Wakil Rektor,
  - Yth. Struktural FEB-UP,
  - Arsip.





Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Nomor : 089/SK/D/FEB-UP/X/2021  
Tentang : Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Tanggal : 25 Oktober 2021


#### PEMBAGIAN KOORDINASI UNIT-UNIT KERJA

##### A. KOORDINASI OLEH WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN

1. Program Studi Manajemen
2. Program Studi Akuntansi
3. Program Studi Bisnis Digital
4. Laboratorium
5. Asisten Wakil Dekan Bidang Akademik
6. Asisten Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
7. Pusat Unggulan Riset dan Inovasi
8. Pusat Studi Pengembangan Ekonomi Regional (PUSPERAL)
9. Pusat Basis dan Pengolahan Data Ilmiah (PBPD)
10. Pusat Studi dan Pengembangan Profesi Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis Digital (PSPMABD)
11. Lembaga Kemahasiswaan

##### B. KOORDINASI OLEH WAKIL DEKAN BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEUANGAN

1. Tata Usaha
2. Perpustakaan
3. Asisten Wakil Dekan Bidang Keuangan
4. Asisten Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Manusia
5. Kantor Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi
6. Kantor Publikasi dan Kemitraan Karya Ilmiah
7. Kantor Konseling dan Konsultasi Mahasiswa
8. Kantor Kemitraan Kelembagaan dan Promosi

Ditetapkan di : Bogor  
Tanggal : 25 Oktober 2021  
Dekan  
  
Dr. Hendri Sasongko, Ak., M.M., C.A

### Lampiran 3. Kuesioner

## FORM KUESIONER PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan form Kuesioner ini dengan baik. Form Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur locus of control internal dan locus of control eksternal dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Locus of control adalah keyakinan seseorang tentang sejauh mana hasil yang dicapai dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor internal (seperti usaha, kemampuan, sikap) atau faktor eksternal (seperti nasib, keberuntungan, orang lain). Locus of control internal menunjukkan bahwa seseorang percaya bahwa hasil yang dicapai tergantung pada dirinya sendiri, sedangkan locus of control eksternal menunjukkan bahwa seseorang percaya bahwa hasil yang dicapai tergantung pada faktor di luar dirinya.

Jawaban akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarakan kepada pihak lain. saya menghargai kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi form Kuesioner ini.

Demikian kata pengantar ini saya sampaikan. Semoga form kuesioner ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian dan pengembangan diri Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan .

### Petunjuk Pengisian Kuisisioner

berilah tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai pendapat anda dinyatakan dalam skala 1-5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS)/Selalu (SL)	: 5
Setuju (S)/pernah (P)	: 4
Kurang Setuju (KS)/kadang-kadang (KD)	: 3
Tidak Setuju (TS)/hampir tidak pernah (HTP)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)/tidak pernah (TP)	: 1

### Identitas Responden

Nama :

Prodi :

*Locus Of Control Internal*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.</b>					
1	Saya percaya bahwa segala yang dicapai selama bekerja adalah hasil dari usaha sendiri.					
2	Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang saya alami dalam bekerja					
<b>B</b>	<b>Keberhasilan individu karena kerja keras.</b>					
3	Saya merasa bahwa saya dapat mencapai prestasi kerja jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.					
4	Saya merasa bahwa saya layak mendapatkan hasil yang baik karena saya telah berdedikasi, disiplin, dan konsisten dalam bekerja.					
<b>C</b>	<b>Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.</b>					
5	Saya merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang saya dapatkan adalah refleksi dari usaha dan kemampuan saya.					
6	Saya merasa bahwa hasil dari prestasi kerja yang saya dapatkan adalah hasil dari tujuan dan strategi saya.					
<b>D</b>	<b>Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya</b>					
7	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya memiliki pilihan dan konsekuensi atas apa yang saya lakukan.					
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas atas apa yang saya lakukan.					
<b>E</b>	<b>Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.</b>					
9	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya harus menerima dan belajar dari kesalahan yang saya buat.					
10	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya harus memperbaiki dan meningkatkan diri dari kekurangan yang saya miliki.					

*Locus Of Control Eksternal*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran</b>					
1	Saya merasa bahwa dalam bekerja terkadang tidak bisa memprediksi hal-hal yang terjadi pada saya.					
2	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya tidak beruntung, Saya marah atas hal-hal yang tidak adil.					
<b>B</b>	<b>Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.</b>					
3	Saya merasa bahwa saya tidak bisa mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan atas apa yang telah saya kerjakan.					
4	Saya merasa bahwa saya tidak bisa mengubah hasil kerja yang telah saya kerjakan di masa depan.					
<b>C</b>	<b>Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa</b>					
5	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki hak untuk menentang keputusan atau tindakan Atasan saya.					
6	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kehendak untuk mengubah kondisi yang ditetapkan oleh atasan saya.					
<b>D</b>	<b>Kesuksesan individu karena faktor peruntungan</b>					
7	Saya merasa bahwa saya tidak bisa memastikan hasil kerja yang saya inginkan.					
8	Saya merasa bahwa saya berhak atau beruntung untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.					



**Kinerja Dosen**

No	Pernyataan	S	P	KD	HTP	TP
<b>Pendidikan</b>						
1	Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, atau daring)					
2	membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/tesis/skripsi/tugas akhir					
<b>Penelitian</b>						
1	Menghasilkan karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya.					
2	Membuat rancangan atau karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HAKI secara nasional atau internasional					
<b>Pengabdian kepada Masyarakat</b>						
1	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/ industri					
2	Kejadian yang dialami dalam karir sebagai dosen ditentukan oleh orang yang berkuasa, bukan oleh hak atau kebebasan sendiri.					
<b>Penunjang tugas Dosen</b>						
1	Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah.					
2	Mendapat tanda jasa/penghargaan					