

Pengaruh Kepribadian Individu Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) Cinta Manis Baru

Tri Darmawati¹, Benny Usman², Andi Muhrodi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, andi.mhrd19@gmail.com

ABSTRAK

Dalam ulasan ini, dampak dari karakter individu dan locus of control pada cinta baru cinta manis membantu asosiasi kredit (KOPDIT HUB). Strategi yang digunakan dalam review ini adalah strategi kuantitatif dengan jumlah tes yang dipertimbangkan adalah 42 delegasi. Strategi pengecekan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian langsung langsung ulangan, penilaian langsung beda, koefisien keyakinan, uji t dan uji f dengan menggunakan program SPSS. 22 for windows. Dari hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa tidak ada karakter tunggal (X1) dengan nilai immaterial $0,592 > 0,05$, menyiratkan bahwa agak tidak ada dampak kritis karakter individu terhadap kearifan eksekusi representatif. Sedangkan variabel locus of control pada representatif eksekusi kearifan (X2) dengan nilai besar $0,027 < 0,05$, ini menyiratkan bahwa agak ada dampak kritis locus of control pada wawasan eksekusi pekerja. Konsekuensi percakapan uji F sekaligus mendapat nilai kritis $0,032 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diakui.

Kata Kunci : Kepribadian Individu, Locus Of Control, Persepsi Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this review, the impact of individual character and locus of control on the new love sweet love agreeable credit association (KOPDIT HUB). The strategy utilized in this study is a quantitative technique with the quantity of tests considered is 42 workers. The information examination procedure utilized in this exploration is basic direct relapse investigation, different straight investigation, coefficient of assurance, t test and f test involving SPSS 22 programming for windows. From the aftereffects of the t-test research, it shows that there is no singular character (X1) with an inconsequential worth of $0.592 > 0.05$, implying that somewhat there is no huge impact of individual character on representative execution insights. While the locus of control variable on representative execution insights (X2) with a huge worth of $0.027 < 0.05$, it implies that somewhat there is a critical impact of locus of control on worker execution discernments. The consequences of the conversation of the F test all the while got a critical worth of $0.032 < 0.05$, meaning H_0 is dismissed and H_a is acknowledged.

Keywords: Individual Personality, Locus Of Control, Employee Performance Perception.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) faktor bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, dikelola oleh rakyat, rakyat merupakan faktor strategis dalam segala hal kegiatan organisasi.

Menurut Rizki (2020) menjelaskan bahwa kepribadian individu merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam organisasi yang menerapkan tingka laku pada diri Tujuan komunikasi adalah untuk berbagi ide dan perspektif dengan orang lain, dan menggunakan pendekatan sendiri dengan cara terbaik. pada lingkungan organisasi.

Menurut Schulz (2022) menjelaskan kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki individu terkait peristiwa yang dialaminya mulai dari tindakan mereka sendiri,



kendali dari orang lain ataupun kekuatan dari luar dirinya. dengan kata lain mereka yakin bahwa mereka tidak berdaya menghadapi kekuatan dari luar.

Locus of control juga merupakan hal yang sangat diperlukan dan diperhatikan pada saat mengelola kepribadian individu dalam sebuah usaha ataupun bisnis yang dilakukan karena *locus of control* memiliki hubungan yang erat pada persepsi kinerja karyawan jika seseorang memiliki perilaku dalam bekerja yang baik maka akan menciptakan keberhasilan dalam mencapai persepsi kinerja yang baik. *control* internal dan eksternal dimana peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dan *locus of control* eksternal dimana individu percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil-hasil keadaan diluar kendali mereka.

Menurut Daryanto (2017) menjelaskan bahwa persepsi kinerja Keberhasilan orang secara keseluruhan adalah apa yang kami maksud di sini. kemungkinan, seperti standar hasil ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

Dari rendahnya persepsi kinerja karyawan tidak tertutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai pada pekerjaan yang diberikan. Hal ini ber imbas pada hasil kerja karyawan yang kurang bagus sehingga hasil kerja kurang optimal dan pada akhirnya persaingan dengan koperasi dan lembaga keuangan lainnya menjadi tidak kompetitif dan semestinya kehadiran koperasi tetapi dengan adanya persepsi kinerja koperasi tersebut kurang baik, maka perannya pun akan tidak maksimal.

Untuk mencapai tujuan organisasi pada koperasi kredit himpunan usaha bersama di cinta manis baru harus mempunyai kepribadian individu dan *locus of control* yang baik untuk menciptakan persepsi kinerja karyawan yang memiliki kompetensi. Namun kinerja karyawan dapat dicapai ketika semua unit kerja hirarkis dapat bekerja dan mendukung satu sama lain.

Alasan dilakukannya eksplorasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana latihan-latihan yang harus diselesaikan sesuai dengan permasalahan yang telah dibentuk, sedangkan tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui:

1. Dampak karakter individu terhadap pandangan eksekusi pekerja pada Gabungan Koperasi Pinjaman Perusahaan Patungan (KOPDIT HUB) Cinta Manis Baru.
2. Dampak locus of control terhadap pandangan eksekusi representatif pada Gabungan Koperasi Kredit Cinta Manis Baru (KOPDIT HUB).
3. Pengaruh karakter individu dan locus of control secara bersama-sama terhadap pandangan pelaksanaan pekerja di (KOPDITHUB) Cinta Manis Baru.

D. KAJIAN TEORI

1) Pengertian Kepribadian Individu

Dimensi kepribadian dalam diri seseorang timbul karena dorongan dasar untuk memperbaiki, memelihara dan mengembangkan. Menurut Hendri (2019) menjelaskan bahwa kepribadian individu merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan stabil yang menentukan sifat umum dan perbedaan perilaku seseorang.

Menurut Rosyidi (2015) kepribadian individu dapat dipahami dengan mempertimbangkan tingka laku individu dalam hubungannya dengan lingkungan. Cara yang efektif untuk mengubah dan mengontrol adalah dengan melakukan *reinforcement* atau penguatan.

Menurut Schulz (2022) mengemukakan bahwa kepribadian individu adalah sifat cara berperilaku individu yang muncul dalam melakukan perubahan sesuai dengan lingkungannya secara unik.

Berdasarkan beberapa definisi himpunan karakteristik yang dapat dipahami dengan mempertimbangkan tingka laku individu dalam hubungannya terhadap lingkungan, cara yang efektif untuk mengubah dan mengendalikan dengan *reinforcement* yang tampak dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungannya secara unik.

Indikator Kepribadian Individu

Menurut Hendri (2019) menyatakan bahwa pengukuran kepribadian manusia didasarkan pada faktor-faktor empat besar yaitu :

- a) Extraversi (*Extraversion*)
- b) Sifat berhati-hati
- c) Stabilitas emosi (*Emotonal Stability*)

2) Pengertian Locus Of Control

Menurut Schultz (2022) *locus of control* internal adalah suka berkerja keras, punya inisiatif yang hebat, selalu berusaha mencari solusi, selalu berusaha untuk berfikir sefektif mungkin dan selalu mempuyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Menurut Schultz (2022) *locus of control* eksternal adalah individu yang Rentang kendali eksternal cukup tinggi untuk mudah menyerah dan menyerah jika sewaktu-waktu muncul masalah yang sulit. Tipe orang ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi dirinya.

Menurut Anggina (2020) Menjelaskan bahwa *Locus of control* adalah salah satu ciri khas seseorang, setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. *Locus of control* yang terbentuk karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Berdasarkan definisi diatas menjelaskan bahwa *locus of control* adalah keyakinan dalam diri seseorang suka bekerja keras serta memiliki inisiatif yang tinggi bahwa yang mengendalikan hidup mereka adalah diri mereka sendiri, namun dapat juga dipengaruhi oleh orang lain. Dan setiap orang mempunyai karakter yang berbeda-beda karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Indikator Locus Of Control

Menurut Schulz (2022) menjelaskan indikator dari *locus of control*, yaitu:

1. Segala sesuatu yang dicapai individu adalah hasil usahanya sendiri.
2. Kesuksesan pribadi karena kerja keras.
3. Tidak semua yang didapat semua orang adalah keberuntungan.
4. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatannya sendiri.

3) Pengertian Persepsi Kinerja Karyawan.

Menurut Hendri (2019) menyatakan bahwa persepsi kinerja adalah individu yang telah mengaktualisasikan diri dan akan melihat segala sesuatu sebagaimana adanya tanpa menghindari rasa sakit dapat mengecewakannya.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kinerja merupakan suatu pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas tertentu sesuai penguasaan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Mengingat definisi di atas masuk akal bahwa kesan eksekusi pekerja adalah individu yang telah mengaktualisasikan diri, dengan suatu apa adanya tanpa menghindari diri dari rasa sakit dan mngecewakan baik itu secara legal dan tidak dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan spesialis dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan asosiasi yang bersangkutan.



Indikator Persepsi Kinerja Karyawan

1. Kuantitas Kerja

Beban kerja adalah jumlah atau nilai yang diberikan pada pekerjaan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Metrik untuk dimensi ini meliputi:

- Produk diproduksi
- Kerajinan

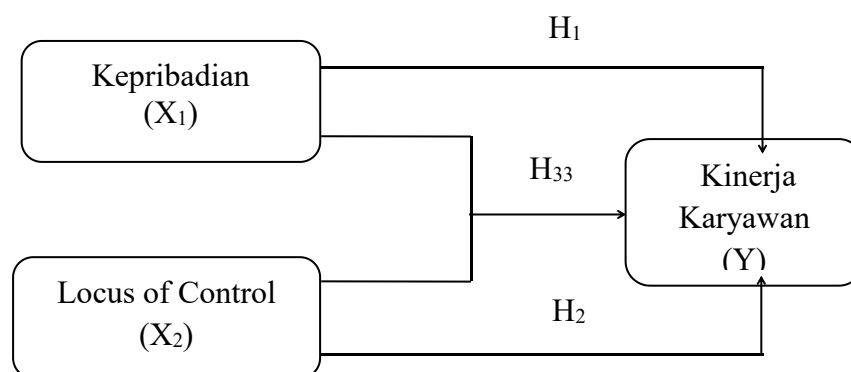
2. Penyelesaian Pekerjaan

Prestasi adalah usaha diharapkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang ideal.

Sifat pekerjaan adalah hasil yang dapat diperkirakan dari tingkat produktivitas dan kecukupan seorang wakil dalam mengurus bisnis. untuk mencapai tujuan bisnis. Metrik dalam dimensi ini meliputi:

- Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja
- Ketelitian
- Kerapian dalam bekerja

Kerangka Pemikiran



GAMBAR KERANGKA PEMIKIRAN

Kepribadian Individu Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Hendri (2019) menjelaskan bahwa Karakter adalah pengaturan kualitas dan kecenderungan yang mantap yang menentukan sifat keseluruhan dan kontras dari cara individu berperilaku.

Diera maju seperti sekarang ini sangat diperlukan yang namanya kepribadian individu dalam sebuah organisasi, Setiap pekerja haruslah memiliki tingka laku yang baik dan bisa mengontrol perilaku kerja yang baik dan buruk dalam pekerjaan sehari-hari mereka sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan benar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian mempengaruhi persepsi karyawan terhadap prestasi kerja.

Locus Of Control Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.

Menurut Anggina (2020) Menjelaskan bahwa Kedudukan kendali merupakan bagian dari kepribadian individu, setiap orang memiliki karakter alternatif.

Zona kontrol itu sendiri dibagi menjadi dua zona seperti di atas, khususnya kontrol ke dalam dan kontrol asing, di mana orang menerima bahwa mereka bertanggung jawab atas kejadian dan hasil yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa posisi pengendalian mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kinerja.

Kepribadian Individu Dan Locus Of Control Secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan.

Menurut Hendri (2019) menyatakan bahwa persepsi kinerja adalah individu yang telah mengaktualisasikan diri dan akan melihat sesuatu apa adanya tanpa menghindari diri dari rasa sakit yang dapat mengecewakannya.

Kinerja dikatakan berhasil apabila tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi telah dicapai, persepsi kinerja pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama belum bisa dikatakan efektif sepenuhnya karena pekerjaannya atau membebankan tugasnya kepada karyawan lain sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) bahwa spekulasi eksplorasi adalah selusi sementara untuk perincian masalah penilaian dimana devinisi masalah eksplorasi telah dinyatakan sebagai kalimat permintaan. Adapun rincian spekulasi dalam penelitian ini adalah

H₁ : Secara parsial, diduga ada pengaruh kepribadian individu (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDIT HUB) Cinta manis baru.

H₂: Secara parsial, diduga ada pengaruh locus of control (X₂) terhadap persepsi kinerja karyawan (Y) pada koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDIT HUB) Cinta manis baru

H₃: Secara simultan, diduga ada pengaruh kepribadian individu (X₁) dan locus of control (X₂) terhadap persepsi kinerja karyawan (Y) pada koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDIT HUB) Cinta manis baru.

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), strategi penelitian adalah sarana logis untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan dan pemanfaatan tertentu. Ada dua teknik inkuiri, yaitu:

- Metode Kuantitatif
- Metode Subyektif

Dalam tinjauan ini, strategi yang digunakan oleh pencipta adalah teknik kuantitatif untuk memutuskan dampak karakter individu dan posisi kontrol terhadap sifat pekerjaan perwakilan di koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDITHUB) Cinta Manis Baru.

Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), faktor dari eksplorasi ini adalah bahwa tidak sepenuhnya diatur oleh analisis untuk dikonsentrasikan untuk mengumpulkan data tentang dirinya dan menarik kesimpulan.

- 1) Variabel bebas (independen)

Dalam penelitian ini meliputi kepribadian individu (X₁) dan locus of control (X₂).



2) Variabel terikat (dependency)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah pandangan perwakilan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dalam tinjauan ini, dua faktor yang digunakan, khususnya variabel otonom dan variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Seperti yang dikemukakan oleh Priyatno (2018), variabel adalah kualitas, nilai suatu barang atau pergerakan yang faktor-faktornya masih mengudara melalui eksplorasi untuk dikonsentrasikan dan kemudian dilakukan penentuan. Selain itu, makna aktivitas variabel harus diusahakan untuk menghindari kesalahan selama pengumpulan informasi dalam tinjauan ini, makna aktivitas faktor tengah adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian individu (X_1)

Kepribadian individu merupakan himpunan karakteristik yang dapat dipahami dengan mempertimbangkan tingka laku individu dalam hubungannya kontrol dengan melakukan penguatan yang terlihat dengan beradaptasi dengan lingkungannya yang unik.

Indikator :

1. Extraversion (Ekstrovert)
2. Mudah bergaul dan mudah diterima (pleasantness)
3. Kesadaran
4. Stabilitas emosi. Menurut Hendri (2019)

2. *Locus Of Control* (X_2)

Locus of control adalah keyakinan dalam diri seseorang Saya suka bekerja keras dan memiliki inisiatif tingkat tinggi bahwa yang mengendalikan hidup mereka adalah diri mereka sendiri.

Indikator:

1. Segala sesuatu yang dicapai individu adalah hasil usahanya sendiri.
2. Kesuksesan individu melalui kerja keras
3. Individu tidak mendapatkan keberuntungan
4. Kegagalan yang dialami individu karna perbuatan sendiri. Menurut Schult (2022)

3. Persepsi Kinerja karyawan (Y)

Persepsi kinerja karyawan merupakan individu yang telah mengaktualisasikan diri, suatu apa adanya tanpa menghindari diri dari rasa sakit dan mncecewakan baik itu secara legal dan tidak dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Indikator:

1. Pekerjaan yang dihasilkan
2. Kerajinan
3. Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja
4. Akurasi
5. Kebersihan di tempat kerja Menurut Daryanto (2017).

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik

kesimpulannya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDIT HUB) Cinta manis baru yang berjumlah 42 karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan contoh sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk karena dalam penelitian ini populasinya dibawah 100 individu jadi kepastian jumlah tes yang digunakan dalam tinjauan ini adalah strategi pengujian non kemungkinan dengan prosedur tes terbenam tes terendam adalah strategis pengujian dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai tes akibatnya contoh dalam penelitian ini menambahkan hingga 42 pekerja koperasi kredit himpunan usaha bersama (KOPDIT HUB) Cinta manis baru.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

Menurut Sujarweni (2020) Ada beberapa jenis dan sumber informasi yang bergantung pada cara pengumpulannya, termasuk:

- Informasi kunci
- Informasi tambahan

Informasi spesifik yang dikumpulkan langsung dari subjek yang diteliti. berdasarkan informasi yang didapat melalui dokumentasi dan koesioner ditanggapi oleh responden.

2) Teknik pengumpulan data

Prosedur pemilihan informasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Kuesioner (angket)
- Dokumentasi

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2018), Pemeriksaan langsung dasar adalah penyelidikan untuk memutuskan apakah terdapat tanda kritis dampak antara faktor bebas dan variabel terikat, untuk menentukan besar kecilnya dampak (positif atau negatif) dan besarnya pengaruh. Dan mengantisipasi nilai variabel terikat dengan memanfaatkan variabel otonom.

2. Analisis regresi linier berganda

Menurut Sujarweni (2020) yang menjelaskan bahwa banyak kekambuhan langsung ini berlaku untuk dampak emas antara faktor bebas dan variabel terikat dengan skala estimasi atau proporsi secara langsung, dalam penelitian ini digunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2020) mengartikan bahwa koefisien kepastian (great of fit) yang dimaksud dengan (R^2) adalah suatu ukuran yang penting dalam kekambuhan. Assurance (R^2) mencerminkan kapasitas variabel dependen.

4. Uji t (Secara Parsial)

Seperti yang ditunjukkan oleh Hidayat (2016) bahwa untuk menguji makna konstanta dan faktor otonom sampai batas tertentu atau independen terhadap faktor-faktor yang bergantung.



5. Uji F (Secara Simultan)

Sesuai Priyatno (2018) “Uji F (sekaligus) digunakan untuk menguji hubungan antara faktor-faktor otonom sekaligus yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai sig F sebesar 0,05”.

D. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kepribadian Individu (X₁) Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian spekulasi (uji t) menunjukkan nilai yang sangat besar antara faktor karakter individu (X₁) pada tampilan eksekusi representatif sebesar 0,592 > 0,05.

TABEL HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.163	7.634		3.820	.000
	kep.individu	.093	.171	.085	.541	.592
	locus of control	.228	.099	.363	2.305	.027

a. Dependent Variable: persepsi kinerja

sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel di atas, sangat baik dapat diuraikan bahwa agak ada pengaruh yang tidak relevan antara karakter individu (X₁) pada kesan eksekusi pekerja (Y). maka spekulasi penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang tidak penting antara karakter individu terhadap kesan eksekusi pekerja pada Gabungan Koperasi Pinjam Usaha Patungan Cinta Manis Baru.

Pemeriksaan sebelumnya oleh Anggina (2020) yang berjudul dampak karakter, kecukupan diri dan locus of control terhadap eksekusi pekerja, ada 3 faktor yang dimaksud, khususnya karakter, *self-viability* dan *locus of control*. *control* serta Penelitian terdahulu Utama dan Noersinta (2020) yang berjudul pengaruh persepsi *knowledge managemen* dan persepsi attitude terhadap persepsi kinerja karyawan Hasil penelitian ini tentang kepribadian dan kecukupan diri mempengaruhi locus of control yang representatif.

Dalam tinjauan ini, variabel yang mendapat nilai tidak relevan sebesar 0,592 > 0,05, dapat diduga bahwa karakter tunggal mempengaruhi ketajaman eksekusi pekerja.

2) Pengaruh Locus Of Control (X₂) Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menerangkan nilai signifikan antara variabel *locus of control* (X₂) terhadap persepsi kinerja karyawan sebesar 0.27 < 0.05.

TABEL HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.163	7.634		3.820	.000
	kep.individu	.093	.171	.085	.541	.592
	locus of control	.228	.099	.363	2.305	.027

a. Dependent Variable: persepsi kinerja

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel diatas hal ini menyiratkan bahwa agaknya terdapat pengaruh yang besar antara karakter individu (X2) terhadap pandangan pelaksanaan pekerja (Y). Kemudian, pada saat itu, spekulasi penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh besar antara locus of control terhadap ketajaman eksekusi pekerja di Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama Cinta Manis Baru.

Bukti bahwa *locus of control* Bagaimana kepentingan masing-masing dan setiap pekerja dapat dihubungi adalah pengakuan positif dari perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya.

Eksplorasi masa lalu oleh Riski (2020) berjudul dampak tipe karakter, dan locus of control pada eksekusi pekerja di Kopi Sudio 24 kota Malang, ada 3 faktor yang dipertimbangkan, khususnya karakter, locus of control dan eksekusi representatif. Efek samping dari ini berkonsentrasi pada karakter dan locus of control mempengaruhi eksekusi representatif.

Dalam penelitian ini variabel yang mendapat nilai besar $0,027 < 0,05$, hal ini cenderung beralasan bahwa locus of control pada dasarnya mempengaruhi ketajaman eksekusi pekerja.

3) Pengaruh Kepribadian Individu (X₁) Dan Locus Of Control (X₂) Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Y).

Akibat dari koefisien koneksi yang dihasilkan didapatkan nilai koneksi (r) sebesar 0,403 yang berarti berada pada rentang 0,403 - 1000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karakter singular (X₁) dan locus of control (X₂) pada pekerja wawasan eksekusi (Y) sedang.

Konsekuensi dari assurance diperoleh nilai R squared (R²) sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menyiratkan bahwa komitmen dampak karakter individu (X₁) dan locus of control (X₂) terhadap tampilan eksekusi representatif (Y) adalah 16,2% sedangkan sisanya (100 persen 16,2% = 83,8%) dipengaruhi oleh variabel yang berbeda. yang tidak termasuk dalam pemeriksaan ini adalah sifat pekerjaan, kepribadian, self viability dan locus of control pada eksekusi representatif, ada 3 faktor yang dipertimbangkan yaitu karakter, self adequacy dan locus of control, Rizky (2020) berjudul dampak tipe karakter dan locus of control pada eksekusi pekerja dan eksplorasi sebelumnya Utama dan Noersinta (2020) berjudul Dampak Informasi Wawasan Wawasan dan Wawasan Dewan pada Wawasan Pelaksanaan Representatif.

Konsekuensi dari uji F sementara atau bersama dengan faktor karakter individu dan umumnya locus of control pada kebijaksanaan eksekusi representatif adalah $0,032 < 0,05$.

TABEL HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.833	2	24.416	3.771	.032 ^b
	Residual	252.501	39	6.474		
	Total	301.333	41			

a. Dependent Variable: persepsi kinerja

b. Predictors: (Constant), locus of control, kep.individu

Sumber: Data Diolah 2022



Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa Hal ini menyiratkan bahwa Ho diberhentikan dan Ha diakui, sehingga cenderung dianggap bahwa fleksibilitas dan locus of control pada saat yang sama pada dasarnya mempengaruhi kesan eksekusi pekerja pada Koperasi Kredit Gabungan Cinta Manis Baru. Dari konsekuensi konsentrat di atas, cenderung beralasan bahwa karakter tunggal dan locus of control pada dasarnya mempengaruhi kebijaksanaan eksekusi representatif.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Mengingat efek samping dari eksplorasi dan percakapan yang digambarkan di bagian sebelumnya, sangat baik untuk diselesaikan sebagai berikut:

- a. Kepribadian individu (X_1) berpengaruh namun terlalu tidak signifikan terhadap persepsi kinerja pekerja (Y) di kredit afiliasi bisnis bersama membantu cinta manis baru untuk beberapa derajat. Hal ini dibuktikan dengan nilai kritis sebesar $0,592 > 0,05$.
- b. Locus of control (X_2) secara fundamental mempengaruhi pandangan pelaksanaan perwakilan (Y) di koperasi kredit, hubungan hubungan bisnis baru dengan cinta manis, agak. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai tidak penting $0,027 < 0,05$.
- c. Karakter individu (X_1) dan locus of control (X_2) pada dasarnya mempengaruhi kecerdasan eksekusi representatif (Y) dalam mengakui koperasi, usaha bersama dengan cinta manis baru baik saat ini maupun bersama-sama. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai kritis $0,032 < 0,05$.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diterangkan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Kepribadian individu dan locus of control berpengaruh namun terlalu tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan kepada pemimpin perusahaan agar mampu meningkatkan lagi mindset agar dapat terus berkembang dengan terbuka pada ide baru serta mengarahkan karyawannya ke arah yang lebih baik sehingga dapat terciptanya prestasi kerja yang lebih baik lagi.
- b. Untuk menjadi perusahaan yang baik, pemimpin harus mengakui serta mengapresiasi waktu dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Dengan demikian dukungan dan umpan balik berupa hadiah dalam bentuk pujian ataupun penghargaan setiap kali karyawan berhasil mencapai prestasi yang unggul sangat diharapkan.
- c. Untuk dapat meningkatkan persepsi kinerja karyawan, pemimpin dan karyawan harus menumbuhkan kepercayaan diri dan kepribadian yang baik antar bagian, sehingga peran orientasi internal dan eksternal dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan persepsi kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggina, E. S. (2020). Pengaruh Kepribadian SELF EFFICACY dan LOCUS OF CONTROL Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(1), 1-10.

- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Hendri, E. (2019). *Komunikasi Persuasif (Pendekatan Dan Strategi)*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Hidayat, M. B. (2016). *Statistik analisis regresi & korelasi*. Palembang: Pustaka Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Oleh Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rosyidi, H. (2015). *Psikologi Kepribadian*. Surabaya: JAUDAR PRESS.
- Schultz, D. P. (2022). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Buku Kedokteran.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. (2020). *Metodologi Penelitian BISNIS & EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Tafta Suhato Rizki, K. D. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio 24 Kota Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajmenet*, 9(3), 48-63.
- Utama. P.S (2020) Pengaruh Persepsi Knowledge Management Persepsi Skill Dan Persepsi Attitude Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Di PT. Sua Jakarta. *Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia* 1(2), 1-20.
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).

