

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan)**

Yuyun Masruroh
Eva Mufidah
Vita Fibriyani
Universitas Merdeka Pasuruan
Email : Eva.moev@gmail.com

<i>Received</i>	: January 19 th 2020
<i>Revised</i>	: March 15 th 2020
<i>Accepted</i>	: May 30 th 2020

ABSTRAK

Inspektorat Kota Pasuruan dalam menjalankan fungsinya dibutuhkan pengelolaan kinerja yang baik untuk menunjang pelaksanaan pembangunan di daerah Pasuruan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti *locus of control* dan kompleksitas tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor Inspektorat Kota Pasuruan). Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pegawai di Inspektorat Kota Pasuruan sebanyak 33 pegawai dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *locus of control* dan kompleksitas tugas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 18,592. Secara parsial *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,306 dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,901. Angka *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa 52,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas dalam persamaan regresi, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Semakin baik *locus of control* dan kompleksitas tugas maka semakin baik kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Locus Of Control*, Kompleksitas Tugas, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda

ABSTRACT

Inspektorat City Pasuruan in function needed management of good performance to support the implementation of the building in the area Pasuruan. Many factors that influence the performance of employees like locus of control and the complexity task. This study aims to determine the effect of locus of control and the complexity duty against the performance of employees (study in the office Inspektorat City Pasuruan). Samples used is the entire population employees in Inspektorat City Pasuruan as much as 33 employees to use a technique census. The techniques collecting data using the questionnaire. Data analysis used in this study is analysis of regressing linear berganda. Based on the results of research obtained locus of control and the complexity task influential is simultaneously against the performance of employees evidenced by the value of F_{hitung} 18,592. In the partial locus of control influential on the performance of employees evidenced by the value of t_{hitung} 3,306 and the complexity task influential on the performance of employees evidenced by the value of t_{hitung} 2,901. The numbers Adjusted R Square showed that 52,4% variable performance employees can be described by variable locus of control and the complexities of the task in the equation of regressing, while the rest of 47,6% described

by variable else outside variable used in the study. The better locus of control and the complexities of the task of the more good performance of employees.

Keywords : Locus Of Control, Complexity Task, Employee Performance, Multiplier Linier Regression

PENDAHULUAN

Inspektorat Kota Pasuruan merupakan salah satu instansi yang melakukan pengawasan pada pemerintah di Kota Pasuruan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Inspektorat Kota Pasuruan dapat menjadi ujung tombak untuk meningkatkan akuntabilitas publik dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah dan desentralisasi menempatkan daerah sebagai pelaksana terdepan pembangunan.

Dalam menjalankan peran dan fungsinya Inspektorat Kota Pasuruan menghadapi banyak prosedur tuntutan tugas yang harus dikerjakan guna menunjang suksesnya pelaksanaan pembangunan di daerah Pasuruan dengan cara melakukan pemeriksaan dan penilaian laporan. Semakin banyaknya tugas yang diterima oleh seorang pegawai mengakibatkan pegawai menjadi kesulitan dalam menjalankan tugas tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan ialah dikarenakan keterbatasan jumlah kepegawaian jika dibandingkan dengan instansi pemerintahan lainnya. Hal tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai jika dihadapkan dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh Inspektorat Kota Pasuruan. Sikap *locus of control* dan kompleksitas tugas akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan kinerja pegawai tidak dikelola dengan baik. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai di Inspektorat Kota Pasuruan yang belum optimal diduga karena *locus of control*

dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini meneliti efektifitas kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan).

TINJAUAN PUSTAKA

Locus Of Control

Menurut Rotter dalam Dewi (2014) *Locus of control* merupakan pengendalian diri seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Menurut Rotter dalam Dewi (2014) terdapat aspek yang menjadi indikator dari locus of control internal dan eksternal, yaitu:

1. *Locus of control internal*
 - a) Kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan persoalan.
 - b) Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan masalah atau tugas.
 - c) Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.
2. *Locus of control eksternal*
 - a) Kurang memiliki inisiatif
 - b) Kurang suka berusaha dalam mencapai prestasi
 - c) Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dan pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor dari luar

Kompleksitas Tugas

Menurut Boynton (2010) bahwa kompleksitas tugas merupakan tugas

yang tidak terstruktur sehingga sulit dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain. Terdapat 4 indikator penyusunan dari kompleksitas tugas antara lain:

- 1) Tingkat sulitnya tugas yang selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut.
- 2) Struktur tugas terkait dengan kejelasan informasi.
- 3) Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten.
- 4) Adanya ambiguitas yang tinggi dengan beragamnya outcome yang diterapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan akan semakin terbuka tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi organisasi. Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas
- 2) Kesesuaian jam kerja
- 3) Jumlah kehadiran karyawan selama periode tertentu
- 4) Kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1=Locus of control dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan

H2=Locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan

H3=Kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kota Pasuruan dengan menggunakan seluruh populasi pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui pihak lain yang mempunyai kewenangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diuji menggunakan uji koefisien determinasi (*adjusted r²*) untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, kemudian diuji menggunakan uji simultan (uji F) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat, lalu diuji menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Data diperoleh melalui kuesioner kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat sig. 5% dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Total r hitung	r tabel sig 5%	Keterangan
Locus Of Control (X ₁)	Yakin terhadap kemampuan	0.594	0.344	Valid
	Yakin menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	0.448	0.344	Valid
	Suka menyelesaikan tugas	0.826	0.344	Valid
	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	0.524	0.344	Valid
	Puas apabila menyelesaikan tugas	0.618	0.344	Valid
	Merasa berhasil terhadap penyelesaian tugas	0.650	0.344	Valid
	Tidak merasa pasrah apabila mendapat tugas sulit	0.639	0.344	Valid
	Berusaha mengerjakan tugas	0.657	0.344	Valid
	Mencoba menyelesaikan tugas	0.452	0.344	Valid
	Tidak menunda pekerjaan	0.457	0.344	Valid
Kompleksitas Tugas (X ₂)	Tugas lebih mudah apabila mendapat bantuan	0.458	0.344	Valid
	Penghasilan bergantung pada nasib	0.696	0.344	Valid
	Kesulitan mengerjakan tugas	0.688	0.344	Valid
	Kompleks informasi	0.427	0.344	Valid
	Mampu mengerjakan tugas	0.616	0.344	Valid
	Kejelasan struktur informasi	0.442	0.344	Valid
	Pengetahuan tugas	0.726	0.344	Valid
	Informasi pengumpulan tugas	0.695	0.344	Valid
	Informasi tugas berbeda	0.592	0.344	Valid
	Kebingungan terhadap contoh tugas	0.689	0.344	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Penyelesaian tugas tepat waktu	0.761	0.344	Valid
	Tugas sesuai standar kerja	0.736	0.344	Valid
	Penyelesaian pada jam kerja	0.696	0.344	Valid
	Kerja sesuai penetapan jam	0.574	0.344	Valid
	Kehadiran pada jam kerja	0.686	0.344	Valid
	Jumlah kehadiran	0.765	0.344	Valid
	Bekerja sama	0.847	0.344	Valid
	Hasil kerja optimal	0.631	0.344	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator dari variabel *locus of control*, kompleksitas tugas, dan kinerja pegawai bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Locus Of Control (X ₁)	0.820	0.60	Reliabel
Kompleksitas Tugas (X ₂)	0.759	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.865	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha* dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Namun semua item pernyataan variable independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien *alpha* lebih besar dari pada 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

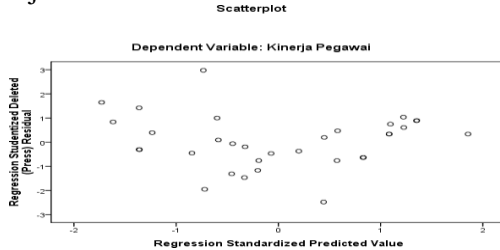
Tabel 3. Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,986

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal hal ini tampak pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.986 lebih besar dari 0.05 ($\alpha = 5\%$).

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot pada gambar 1, menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X_1)	1,301	0,768	Tidak ada multikolinieritas
Kompleksitas Tugas (X_2)	1,301	0,768	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* dari setiap variabel bebasnya berada di atas 0,10 yaitu 0,768 dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 1,301. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebasnya. Artinya, tidak ada hubungan ang signifikan antara variabel bebas.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	R ²	Jumlah Observasi	c ² Hitung	c ² Tabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,553	33	c ² hitung = (n - R ²) = 33 × 0,553 = 18,249	47,399

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai c^2 hitung < c^2 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan tabel variabel terikat.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Hubungan Antar Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> – Kinerja Pegawai	0,654	0,000	Terdapat Korelasi Positif
Kompleksitas Tugas – Kinerja Pegawai	0,625	0,000	Terdapat Korelasi Positif

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan dari Tabel 6 diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlation*) variabel *locus of control* (X_1) sebesar 0,654 dan variabel kompleksitas tugas (X_2) sebesar 0,625 dengan nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,000 < 0,0. Selanjutnya jika ditinjau tabel statistik yaitu r-tabel. Jumlah responden 33 orang, berdasarkan r-tabel kita menggunakan $N-2$ yaitu $33-2=31$ diperoleh dari r-tabel dengan taraf sig. 0,05 adalah 0,344 sedangkan sig. (2-tailed) < 0,05. Karena nilai korelasi variabel *locus of control* (X_1) sebesar $0,654 > 0,344$ maka tingkat keeratan hubungannya terhadap kinerja pegawai (Y) berhubungan kuat dan variabel

kompleksitas tugas (X_2) sebesar $0,625 > 0,344$ maka tingkat keeratan hubungannya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kuat dengan nilai signifikan kedua variabel $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa *locus of control* (X_1) dan kompleksitas tugas (X_2) merupakan faktor penyebab kinerja pegawai (Y), dalam hal ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yang tingkat keeratan hubungan antara *locus of control* (X_1) dan kompleksitas tugas (X_2) adalah terdapat korelasi yang signifikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,554
<i>Locus Of Control</i> (X_1)	0,460
Kompleksitas Tugas (X_2)	0,404

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat diketahui persamaan analisis regresi linier berganda menggunakan kolom koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,554 + 0,460X_1 + 0,404X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_{(1,2)}$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Locus Of Control*

X_2 = Kompleksitas Tugas

e = Faktor Error (Penggangu)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel *locus of control* (X_1) memberikan koefisien sebesar 0,460 dan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa *locus of control* (X_1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
- Variabel kompleksitas tugas (X_2) memberikan koefisien sebesar 0,404 dan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif

terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa kompleksitas tugas (X_2) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R Square (R ²)	Adjusted R ²
0,744	0,553	0,524

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan Tabel 8, koefisien determinasi memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,524. Hal ini berarti 52,4% keputusan kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Model	Uji Statistik	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X_1) Kompleksitas Tugas (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)	18,592	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,592 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,32 dengan nilai signifikansi = 0,000. Karena nilai sig. $< 0,05$, maka keputusannya adalah H_1 diterima. Hal ini berarti, *locus of control* dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model	Uji	Nilai Sig.	Keterangan
	Statistik		
Locus Of Control (X_1) → Kinerja Pegawai (Y)	3,306	0,002	Signifikan
Kompleksitas Tugas (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)	2,901	0,007	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019.

- a. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Hipotesisnya ialah:

H_2 : *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepercayaan konsumen sebesar 3,306 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,696 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti, *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan.

- b. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Hipotesisnya ialah:

H_3 : Kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil pengujian dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan konsumen sebesar 2,901 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,692 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti, Kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan.

Pembahasan

Pengaruh *Locus Of Control* dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil uji dari *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja

pegawai menunjukkan hasil bahwa F_{hitung} 18,592 sedangkan untuk tingkat signifikansinya ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti *locus of control* dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kota Pasuruan. Selain itu hasil uji dari deskripsi variabel kinerja pegawai termasuk dalam kriteria baik. Indikator yang memiliki persentase terendah yaitu ketepatan penyelesaian tugas dengan persentase sebesar 77,57%. Hal ini berarti, ketepatan dalam penyelesaian tugas tergolong standar sehingga mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang semestinya. Selain itu untuk indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu kerjasama antar karyawan sebesar 84,24%. Berarti pegawai mampu bekerja sama dengan tim untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusniwar, Ikhsan dkk (2017) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas dan *locus of control* berpengaruh secara simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa *locus of control* memiliki koefisien sebesar 0,460. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,306 sedangkan untuk tingkat signifikansinya ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,002 (sig. < 0,005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan. Selain itu hasil uji dari deskripsi variabel *locus of control* termasuk dalam kriteria baik. Berdasarkan jawaban responden, dimana

indikator dengan persentase terendah sebesar 69,09% yaitu percaya terhadap faktor dari luar. Hal ini berarti kepercayaan dalam penghasilan bergantung pada nasib tergolong standar bagi seorang pegawai. Sedangkan untuk indikator dengan persentase tertinggi yaitu suka bekerja keras sebesar 88,48%. Hal ini berarti pegawai suka menyelesaikan tugas yang diberikan karena pegawai merasa mampu untuk mengerjakannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarsono, Agus dan Oktarina, Mery (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *locus of control* terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Mindarti, Ceacilia Sri (2015) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, dan penelitian ini juga tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Subroto, Setyowati (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kompleksitas tugas memiliki koefisien sebesar 0,404. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,901 sedangkan untuk tingkat signifikansinya ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,007 (sig. < 0,005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Pasuruan. Selain itu hasil uji dari kompleksitas tugas termasuk dalam kriteria baik. Indikator yang memiliki persentase terendah yaitu ambiguitas yang tinggi dengan persentase sebesar 66,66%. Hal ini berarti, adanya pemberian penyelesaian

tugas yang berbeda-beda tidak membuat pegawai kebingungan dalam mengerjakannya. Sedangkan untuk indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu tingkat sulitnya tugas sebesar 83,63%. Berarti pegawai akan kesulitan mengerjakan tugas apabila semakin kompleks informasi yang didapatkan.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisa data yang penulis lakukan dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa *locus of control* dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 52,4%. Hal ini berarti setiap peningkatan *locus of control* dan kompleksitas tugas akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian jika *locus of control* dan kompleksitas tugas dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu *locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 46%. Hal ini berarti setiap peningkatan *locus of control* akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian jika *locus of control* dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu kompleksitas tugas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 40,4%. Hal ini berarti setiap peningkatan kompleksitas tugas akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian jika kompleksitas tugas dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

SARAN

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada tempat penelitian, serta dengan memperhatikan kesimpulan hasil analisis dari pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai, maka saran yang dapat penulis ajukan bagi lembaga tempat penelitian, menimbang bahwa pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing variabel memiliki rata-rata kriteria baik, dan jika dilihat dari tabel deskripsi pada variabel *locus of control* dan kinerja pegawai semua indikator berada pada kriteria baik.

Namun jika dilihat dari variabel kompleksitas tugas indikator ambiguitas yang tinggi berada pada kriteria cukup baik, maka dari itu diharapkan pada pihak pimpinan kantor hendaknya makin memperhatikan kompleksitas tugas pada diri pegawai seperti adanya dokumen *standar operasional prosedur* (SOP) agar mempermudah pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu bagi peneliti selanjutnya pada masa mendatang penelitian ini diharapkan mampu menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan beberapa saran perbaikan seperti menggunakan obyek penelitian dengan populasi yang lebih banyak sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Boynton, William C. 2010. *Modern Auditing*. Edisi Delapan, Penerjemah Ichsan Setiyo Budi, Herman Wibowo. Jakarta : Erlangga.

Jurnal

Agusniwar, Ikhsan dkk. 2017. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh*. (Jurnal Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 1, No. 1-September).

Hermawan, F., & Franciscus, D. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di PT X). *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1), 31-39

Mindarti, Ceacilia Sri. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*

Setiawan, Ferry dan Kartika Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana

Subroto, Setyowati. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi* Volume 8 Nomor 1 Edisi Mei 2017.

Supratomo dkk. 2011. Pengaruh Motivasi Auditor dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kinerja Auditor di BPKP Provinsi Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 2, No. 2, September 2011

Widarsono, Agus dan Oktarina Merry. 2015. Pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*.

Skripsi, Tesis dan Disertasi

Dewi, Agustina Kartika. 2014. Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS Sma Negeri 2 Sleman Tahun Ajaran 2013/2014.