

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI TUJUAN
PEMBELAJARAN (*LEARNING GOAL ORIENTATION*)
DENGAN KONTROL DIRI INTERNAL (*INTERNAL LOCUS OF
CONTROL*) PADA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA
BEKASI**

**SEPTIAN DWIYONO
8115067576**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***CORELATION BETWEEN LEARNING GOAL ORIENTATION
WITH INTERNAL LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE PT
POS INDONESIA, BEKASI***

**SEPTIAN DWIYONO
8115067576**



*This skripsi paper submitted in partial fulfillment of the requirement for degree
of education*

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRASI EDUCATION
DEPARTEMEN OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011***

ABSTRAK

SEPTIAN DWIYONO Hubungan Antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dengan Kontrol Diri Internal (*Internal Locus Of Control*) Pada PT. Pos Indonesia, Bekasi. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan Hubungan Antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dengan Kontrol Diri Internal (*Locus Of Control*). Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung dari Bulan November sampai dengan Januari 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah Karyawan PT. Pos Indonesia. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proporsional acak sederhana (*Proportional Random Sampling*) sebanyak 100 sampel. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (*Learning Goal Orientation*) diukur menggunakan instrumen penelitian. Untuk variabel Y (*Locus Of Control*) diperoleh dari instrumen penelitian pula. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 12,65 + 0,789 X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors diperoleh $L_{hitung} 0,048 < L_{tabel} 0,087$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinearan regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} 65,82 > F_{tabel} 3,91$ yang menyatakan regresi sangat berarti serta uji linearitas regresi yang menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linear. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan dilakukan dengan rumus *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,634 ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 8,11 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dari penelitian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Learning Goal Orientation* dengan *Internal Locus Of Control* Pada karyawan PT. Pos Indonesia, Bekasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 40,18%. Hal ini berarti variasi variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 59,82%, Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Learning Goal Orientation* dengan *Internal Locus Of Control*.

ABSTRACT

SEPTIAN DWIYONO correlation Between Internal Locus of Control with Internal Locus of Control at employee PT. POS INDONESIA, BEKASI: Thesis, Jakarta: Concentrations of Education Administration Offices, Educational Studies Program in Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2010.

This research aims to find out correlation between Learning Goal Orientation with Internal Locus of Control . This research was done for three months from November to January 2011. Research method used is survey method through correlation approach. Research population is employees of PT. Pos Indonesia, Bekasi. Sample taking technique is simple random proportion technique (proportional random sampling) as many as 100 samples. Instruments used to obtain data of variable X (Learning Goal Orientation) measured using the research instrument. For variable Y (Internal Locus of Control) obtained from the research instrument too. Data analysis technique started with looking for simple regression equation and obtained regression equation $\hat{Y} = 12,65 + 0,789 X$, while analysis requirement test is test of normality regression estimation error Y on X with test liliefors test obtained $L_{hitung} 0,048 < L_{tabel} 0,087$, this means sample comes from normal distribution of the population. Significance test anava regression linearity by using analysis table varians (anava) obtained regression equation $F_{hitung} 65,82 > F_{tabel} 3,91$ that declare regression very mean with regression linearity test that produces $F_{hitung} < F_{tabel}$ which show that regression model used is linear. Correlation coefficient hypothesis test is done by formula product moment produces r_{xy} as big as 0,634 this means connection between two variables is strong. Significance test with $t_{hitung} 8,11$ as big as and t_{tabel} as big as 1,67 Because $t_{hitung} > t_{tabel}$, from research above so researcher can conclude that there is significant connection Learning Goal Orientation between and Internal Locus of Control at employee of PT. Pos Indonesia. Determination coefficient test produces KD as big as 40,18%. This means variable variation Y influenced by variable X as big 59,82%, So it can be taken conclusion, there is positively connection and significant between Learning Goal Orientation and Internal Locus of Control

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510197522001	Ketua		19-07-2011
2. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Sekretaris		19-07-2011
3. <u>Dra. RR Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		19-07-2011
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Pembimbing I		19-07-2011
5. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Pembimbing II		19-07-2011

Tanggal Lulus

: 11 Juli 2011
.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Februari 2011


SEPTIAN DWIYONO
NIM. 8115067576

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan dan kesulitan-kesulitan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dra. Nuryetty Zain, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti.
2. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun bagi peneliti.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahmah Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Ibu Dhora Herawati selaku Spv. SDM dan Sarana PT. Pos Indonesia Bekasi terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
9. Terima kasi kepada seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data dan tempat bagi peneliti.
10. Ayah dan Ibu tercinta, kakak dan adik yang selalu memberikan pencerahan, semangat dan do'a serta selalu mendukung baik materil, moril serta doa setiap saat.
11. Rekan – rekan mahasiswa Pend. Administrasi Perkantoran 2006, Kalian selalu memberikan semangat serta bantuan dalam bentuk apapun, kalian begitu berharga bagi peneliti dan tak kan terlupakan.

Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Februari 2011

Peneliti

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Februari 2011

SEPTIAN DWIYONO
NIM. 8115067576

LEMBAR PERSEMBAHAN

"Merenung bisa membuat kita berfikir, berfikir bisa membuat kita lebih bijaksana. Dan kebijakan itulah yang membuat kita mampu untuk menjalani kehidupan".

Ku Persembahkan skripsi ini untuk ibu, ayah kakak, dan adikku..

Terimakasih untuk dukungan dan doanya.....

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	viii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	

A. Deskripsi Teoretis	
1. <i>Internal Locus of Control</i>	9
2. <i>Learning Goal Orientation</i>	17
B. Kerangka Berpikir	22
C. Perumusan Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	24
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	24
C. Metode Penelitian	25
D. Teknik Pengambilan Sampel	25
E. Instrumen Penelitian	
1. <i>Internal Locus of Control</i>	
a. Definisi Konseptual.....	28
b. Definisi Operasional.....	28
c. Kisi Instrumen	28
d. Validasi Instrumen.....	30
2. <i>Leaning Goal Orientation</i>	
a. Definisi Konseptual.....	32
b. Definisi Operasional.....	32
c. Kisi Instrumen.....	33
d. Validasi Instrumen.....	34

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	35
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	37
2. Uji Persyaratan Analisis	37
3. Uji Hipotesis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. <i>Internal Locus of Control</i>	42
2. <i>Learning Goal Orientation</i>	44
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	46
2. Uji Persyaratan Analisis	47
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	48
a) Uji Keberartian Regresi	49
b) Uji Koefisien Korelasi	51
c) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi	51
d) Uji Koefisien Determinasi	52
C. Interpretasi Hasil Penelitian	52
D. Keterbatasan Penelitian	54

BAB IV KESIMPULAN

A. Kesimpulan	56
B. Implikasi	56

C. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Perhitungan Sampel	27
III.2	Kisi-kisi Instrumen <i>Internal Locus of control</i>	29
III.3	Skala Penilaian untuk <i>Internal Locus of control</i>	30
III.4	Kisi-kisi Instrumen <i>Learning Goal Orientation</i>	33
III.5	Skala Penilaian untuk <i>Learning Goal Orientation</i>	34
III.6	Tabel ANAVA Regresi Linier Sederhana.....	40
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of control</i>	44
IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Learning Goal Orientation</i>	46
IV.3	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	49
IV.4	ANAVA Untuk Uji Keberartian Dan Linieritas Regresi	50
IV.5	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV. 1	Grafik Histogram <i>Internal Locus of control</i>	45
IV.2	Grafik Histogram <i>Learning Goal Orientation</i>	46
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Data Uji Coba <i>Internal Locus of control</i>	62
2.	Tabel Perhitungan Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var Y).....	63
3.	Langkah Perhitungan Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var Y).....	64
4.	Tabel Perhitungan Kembali Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var Y)..	65
5.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas (Var Y).....	66
6.	Data Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen Hasil Uji Coba (var Y)	67
7.	Data Uji Coba <i>Learning Goal Orientation</i>	68
8.	Tabel Perhitungan Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var X).....	69
9.	Langkah Perhitungan Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var X).....	70
10.	Tabel Perhitungan Kembali Validasi Instrumen Hasil Uji Coba (Var X)..	71
11.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas (Var X).....	72
12.	Data Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen Hasil Uji Coba (var X)	73
13.	Kuesioner uji coba variabel Y.....	74
14.	Kuesioner uji coba variabel X.....	76
15.	Kuesioner Penelitian variabel Y.....	78
16.	Kuesioner Penelitian variabel X.....	80
17.	Data Mentah Variabel Y.....	82
18.	Data Mentah Variabel X.....	86
19.	Data Variabel X dan Variabel Y	90
20.	Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y.....	93

21. Perhitungan Grafik Histogram Variabel X	95
22. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varian dan Simpangan baku Variabel X dan Y	97
23. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	100
24. Perhitungan Uji linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	101
25. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	102
26. Grafik Persamaan Regresi.....	105
27. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan baku Regresi $\hat{Y} = 12,65+0,789X$	106
28. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan baku $\hat{Y} = 12,65+0,789X$	109
29. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 12,65+0,789X$	110
30. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 12,65+0,789X$	113
31. Data Berpasangan Variabel X dan Y.....	114
32. Perhitungan JK (G).....	117
33. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	120
34. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	122
35. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi	123
36. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	124
37. Perhitungan Uji Signifikansi	125
38. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	126

39. Perhitungan Indikator Dominan Var Y	127
40. Perhitungan Indikator Dominan Var X.....	128
41. Tabel Penentuan Ukuran Sampel.....	129
42. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Lilifors.....	130
43. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	131
44. Tabel Nilai r Product Moment	132
45. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	133
46. Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	134
47. Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	138
48. Surat Ijin Penelitian	139
49. Surat Balasan Penelitian	140
50. Daftar Riwayat Hidup.....	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam kondisi perdagangan dunia bisnis dan ekonomi yang dihadapi oleh perusahaan saat ini berbeda dengan kondisi masa lalu menghadapi banyak tantangan, karena kini setiap perusahaan bukan lagi bersaing hanya dalam pasar domestic tetapi juga pasar global. Terlebih sekarang di tahun 2011 yang ditandai dengan teknologi yang mutakhir dan budaya informasi yang semakin cepat yang menyebabkan masuknya perusahaan-perusahaan asing.

Memilih dan menerapkan teknologi yang mutakhir dan tepat guna merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan bisnis dalam persaingan. Namun, hal tersebut tidak dapat berhasil tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memungkinkan teknologi diterapkan dengan benar dan tepat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional. Keberadaan unsur lain tidak dapat dipisahkan dari peranan karyawan karena karyawan juga sebagai faktor penggerak dan pengendali fungsi-fungsi perusahaan dalam melakukan pekerjaan,

Sumber daya manusia adalah potensi yang terdapat dalam diri setiap manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing di

era globalisasi. Sumber daya manusia tersebut biasanya tercipta dari karyawan yang berkualitas pula. Karyawan yang berkualitas terbentuk dari segala macam tantangan yang akan datang. Karyawan yang berkualitas ditandai dengan adanya *internal locus of control* di dalam dirinya.

Internal locus of control mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu, seperti seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu tersebut pada suatu situasi, berapa lama individu tersebut bertahan pada suatu tugas, dan bagaimana reaksi emosional individu tersebut saat mengantisipasi suatu situasi. Seorang individu yang memiliki keyakinan bahwa merekalah yang bertanggung jawab atas hasil-hasil utama dalam hidup mereka pada kemampuannya sendiri, akan memiliki perasaan, tingkah laku, dan cara berpikir yang berbeda dengan individu yang tidak memiliki keyakinan pada kemampuannya yang telah mereka dapatkan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *internal locus of control*, diantaranya adalah intelegensi, pencapaian kinerja (*performance accomplishments*), fasilitas kerja yang minim, penerimaan gaji yang kurang, dukungan sosial, keadaan psikologis (*psychological states*), dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goal orientation*).

Intelegensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *internal locus of control*. Intelegensi merupakan kecerdasan dasar seseorang yang dimiliki sejak lahir. Intelegensi setiap individu tentunya akan berbeda dengan individu yang lain. Seorang individu dengan tingkat intelegensi yang rendah akan mengalami kendala dalam menerima dan memahami suatu tugas. Sedangkan

individu yang memiliki intelegensi yang tinggi cenderung lebih mudah menerima dan memahami tugas yang diberikan atasan, sehingga cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi.

Pencapaian kinerja yang dialami oleh seorang individu akan berpengaruh terhadap *internal locus of control* tersebut. Pencapaian kinerja di sini maksudnya adalah berhasil atau tidaknya kinerja yang pernah dilakukan oleh seorang individu di masa sebelumnya.

Individu yang sering gagal dalam melakukan setiap usahanya di masa lalu, cenderung akan memiliki *internal locus of control* yang rendah. Sebaliknya, semakin sering individu tersebut memperoleh keberhasilan dalam setiap usahanya di masa lalu, maka individu tersebut cenderung akan memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Seorang individu yang pernah, bahkan sering mengalami kegagalan, biasanya cenderung pesimis untuk memulai usahanya lagi. Hal ini disebabkan oleh kondisi psikis seseorang yang trauma karena mengalami kegagalan.

Keberhasilan yang didapat seorang individu yang lebih banyak dikarenakan faktor-faktor dari luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *internal locus of control*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *internal locus of control*

Faktor lain dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Fasilitas yang dimaksud berupa peralatan kantor, ruangan kerja yang bagus, tempat ibadah misalnya masjid, kantin, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Lengkapinya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kontrol diri internal.

Penerimaan gaji yang karyawan yang minim dan kurang dari rata-rata yang diterima dapat menurunkan internal *locus of control*. Karyawan merasa kurang yakin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan bisa berjalan dengan baik atau tidak jika gaji yang diterima merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila gaji yang diterima merasa cukup maka keyakinan untuk memperoleh keberhasilan dalam dirinya untuk melakukan aktivitas kerja akan bertambah.

Faktor yang tak kalah pentingnya yang dapat mempengaruhi *internal locus of control* pada diri individu adalah dukungan sosial. Dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi, dan informasi, yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja ataupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu yang bersangkutan. Dukungan sosial yang didapat, dianggap dapat meningkatkan *internal locus of control* pada diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang kurang mendapatkan dukungan atau perhatian dari orang lain di sekitarnya, cenderung memiliki *internal locus of control* yang rendah pada dirinya.

Sebaliknya, seorang karyawan yang secara terus menerus diberikan semangat dan dukungan, maka individu (karyawan) tersebut akan semakin yakin bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan tersebut. Seorang individu yang menerima dukungan dari orang lain, pada umumnya cenderung lebih berusaha keras dan mempertahankan usahanya saat mereka ragu akan kemampuan dirinya. Individu yang menerima dukungan sosial akan menjadi yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas tertentu.

Selain itu, keadaan psikologis seperti kecemasan juga bisa mempengaruhi *internal locus of control*. Tingginya tingkat kecemasan yang dialami oleh seorang individu juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *internal locus of control* pada diri karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kecemasan terhadap tugas atau yang lainnya, cenderung memiliki *internal locus of control* yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kecemasan terhadap tugas atau yang lainnya maka *internal locus of control* pada dirinya diprediksikan akan meningkat.

Faktor terakhir yang sangat penting mempengaruhi *internal locus of control* adalah *Learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Seorang karyawan yang *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) nya tinggi, akan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja. Karyawan akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya dan juga tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Sehingga karyawan akan dapat mencapai locus of control internal secara maksimal. Sebaliknya karyawan yang *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) nya rendah, akan mudah menyerah dalam

menghadapi kesulitan dan karyawan tidak mau berusaha keras dalam mencapai tujuannya. Sehingga hal ini diprediksi akan membuat locus of control internalnya rendah.

PT. POS Indonesia Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa. Kantor Pos yang dahulu hanya digunakan untuk mengirim surat, sekarang bisa digunakan untuk berbagai sarana pembayaran dan berbagai produk lainnya.

PT. POS Indonesia Bekasi adalah salah satu perusahaan yang mengutamakan dalam layanan jasa. Bagi suatu perusahaan yang mengutamakan jasa layanan, karyawan yang berperan langsung dalam proses pelayanan sangatlah penting. *Internal locus of control* karyawan yang maksimal sangat dibutuhkan dalam pekerjaan. *Internal locus of control* karyawan ditentukan sendiri oleh kondisi dari karyawan tersebut. Biasanya karyawan memiliki orientasi tujuan pembelajaran yang rendah sehingga karyawan tidak mau belajar dan berusaha dalam mencapai *internal locus of control* yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui kebenaran *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) mempunyai hubungan dengan *internal locus of control* pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *internal locus of control* yaitu sebagai berikut :

1. Kurang tepatnya intelegensi.
2. Tolak ukur pencapaian kinerja yang kurang jelas.
3. Fasilitas kerja tidak memadai.
4. Kesesuaian gaji
5. Dukungan sosial yang tidak terarah.
6. Tingkat kecemasan individu.
7. Orientasi tujuan pembelajaran (*learning goal orientation*) menyebabkan *internal locus of control* rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal locus of control* (*kontrol diri internal*) karyawan.

D. Perumusan Masalah

Setelah ruang lingkup dibatasi maka perumusan masalah menjadi sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *Learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal locus of control* (*kontrol diri internal*)?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir, pengetahuan, dan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

3. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memamami lebih mendalam bagaimana karyawan harus mempunyai orientasi tujuan pembelajaran dan mencapai *internal locus of control*.

4. Perusahaan

a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan agar mempunyai orientasi tujuan sehingga *Internal locus of control* dapat lebih ditingkatkan.

b. Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *internal locus of control* perusahaan tersebut.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Internal Locus of Control

Definisi *locus of control* menurut S. Brotosumarto adalah “sikap seseorang dalam mengartikan sebab dari suatu peristiwa”¹. Seseorang dengan *Internal locus of control* adalah mereka yang merasa bertanggung jawab atas kejadian-kejadian tertentu.

Definisi *locus of control* menurut Rotter (dalam Pastorino dan Doyle-Portillo) adalah “*The expectation for how much we can control the outcome of an event*”², yang artinya harapan untuk sejauh mana seseorang dapat mengendalikan hasil dari suatu kejadian. Sedangkan Lefcourt (dalam Robinson, Shaver, dan Wrightsman) mengatakan bahwa “*Locus of control refers to a generalized expectancy about the causation of reinforcement or outcomes, with one end of the unidimensional continuum labelled internal, and its opposite external*”³. Teori tersebut menyatakan *locus of control* adalah harapan umum tentang penyebab dari penguatan atau hasil dengan salah satu dimensi berkelanjutan yang dinamai

¹ Brotosumarto, *pengantar psikologi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal 46

² Ellen Pastorino dan Sussan Doyle-Portillo, *What is Psychology?*, (California: Thomson Learning, Inc., 2006), p. 657

³ Herbert M. Lefcourt, “Measures of Personality and Social Psychological Attitudes”, In John P. Robinson, Philip R. Shaver, dan Lawrence S. Wrightsman, *Vol. 1 of Measures of Social Psychological Attitudes*, (t.t: Academic Press, Inc., t.th), p. 420

internal dan eksternal. Passer dan Smith juga menyatakan bahwa “*Locus of control an expectancy concerning the degree of personal control we have in our live*”⁴, yang berarti *locus of control* merupakan suatu harapan mengenai tingkatan kendali personal yang kita miliki dalam hidup ini.

Jadi, *locus of control* merupakan suatu harapan umum tentang tingkatan sejauh mana seseorang dapat mengendalikan hasil dari suatu peristiwa.

Pendapat lainnya mengenai definisi *locus of control* disampaikan oleh McShane dan Von Glinov yang mengatakan locus of control adalah “*A person’s general belief about the amount of control he or she has over personal life events*”⁵. Teori tersebut mengatakan locus of control adalah keyakinan umum seseorang mengenai seberapa banyak kendali yang ia miliki terhadap kejadian dalam hidupnya.

Kinicki dan Williams juga menyatakan bahwa “*Locus of control indicates how much people believe they control their fate through their own effort*”⁶. Dpat diartikan, teori tersebut menyatakan *locus of control* menunjukkan seberapa banyak orang-orang yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka melalui usaha mereka sendiri. Hal senada juga disampaikan oleh Hellriegel, Slocum, dan Woodman yang mengemukakan “*Locus of control refers to the extent to which individuals believe that they can control events affecting them*”⁷, yang artinya

⁴ Michael W. Passer dan Ronald E. Smith, *Psychology: The Science of Mind and Behavior 3rd edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2007), p. 468

⁵ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinov, *Organizational Behavior Essential 2nd edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009), p. 33

⁶ Angelo Kinicki dan Brian K. Williams, *Management: A Practical Introduction*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2003), p. 356

⁷ Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman, *Organizational Behavior 9th edition*, (Ohio: Thomson Learning, 2001), p. 44

locus of control merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan segala kejadian yang mempengaruhi mereka.

Dari berbagai pengertian mengenai *locus of control* yang telah diuraikan, dapat dikatakan *locus of control* adalah tingkatan sampai sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan segala kejadian mempengaruhi hidup mereka.

Menurut Larsen dan Buss, “*Locus of control refers to whether people tend to locate that responsibility internally, within themselves, or externally, in fate, luck, or chance*”⁸, yang artinya adalah *locus of control* mengacu pada apakah orang-orang cenderung menempatkan tanggung jawab secara internal, dalam diri mereka sendiri, atau secara eksternal, pada nasib, keberuntungan, atau kesempatan. Sedangkan Dubrin mengemukakan bahwa “*locus of control* adalah cara seseorang melihat penyebab yang terjadi pada kehidupan mereka”⁹.

Slavin mengemukakan bahwa “*Locus of control is a personality trait that concern whether people attribute responsibility for their own failure or success to internal or external factors*”¹⁰. Teori tersebut mengemukakan *locus of control* adalah karakteristik kepribadian mengenai apakah seseorang bertanggung jawab atas kegagalan atau keberhasilan mereka sendiri pada faktor internal atau faktor eksternal.

Berdasarkan pengertian dari para ahli mengenai *locus of control* tersebut, maka *locus of control* dibagi menjadi dua bagian yaitu internal dan eksternal. Di

⁸ Randy J. Larsen dan David M. Buss, *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature 2nd edition*, (New York: The McGraw Hill, 2005), p. 390

⁹ Andrew J. DuBrin, *Essentials of Management*, (Ohio: Thomson Learning, Inc., 2003), p. 480

¹⁰ Robert E. Slavin, *Educational Psychology Theory and Practice 4th edition*, (Massachusetts: Ally and Bacon, 2002), p. 355

mana pada *locus of control internal*, seseorang meyakini bahwa segala kejadian dalam hidup mereka, baik itu kesuksesan maupun kegagalan disebabkan oleh diri mereka sendiri. Berbeda dengan *locus of control external* yang meyakini bahwa hal-hal yang terjadi dalam hidup mereka berasal dari faktor luar, seperti keberuntungan, kesempatan, dan orang lain.

Adapun pengertian *Internal locus of control* lebih lanjut telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Seperti pendapat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang mengemukakan “*people who believe that they set themselves fully, the determinants of their own destiny and have a personal responsibility for what happens to them is called the internal locus of control*”¹¹.

Teori tersebut mengatakan orang yang meyakini bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka disebut dengan orang-orang yang memiliki *Internal locus of control*

Internal locus of control (kontrol diri internal) cenderung pendapat yang sama juga disampaikan oleh Wade dan Tavis yang mengatakan bahwa “Orang yang memiliki percaya bahwa mereka bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”¹².

Larsen dan Buss juga menambahkan “*An internal locus of control is the generalized expectancy that reinforcing events are under one’s control and that one is responsible for the major outcomes in life*”¹³. Teori tersebut mengatakan *Internal locus of control* merupakan harapan umum bahwa peristiwa diperkuat di

¹¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *op. cit.*, p. 97

¹² Carole Wade dan Carol Tavis, *Psikologi edisi ke-9 Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2007), p. 298

¹³ Randy J. Larsen dan David M. Buss, *op. cit.*, p. 392

bawah satu kontrol dan salah satunya adalah tanggung jawab atas hasil-hasil utama di dalam hidup.

Lefcourt juga menambahkan bahwa:

*Internal locus of control indicates that an individual believes that he or she is responsible for the reinforcement experienced in effect that the person's actions, characteristics, qualities, etc. are prominent determinants of the experiences being queried*¹⁴.

Dapat diartikan, teori tersebut menyatakan *Internal locus of control* menunjukkan bahwa seseorang meyakini bahwa mereka bertanggung jawab untuk pengalaman penguatan dalam pengaruhnya pada perbuatan seseorang, karakteristik, kualitas, dan lain-lain yang menentukan dari pengalaman.

Jadi, dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa merekalah yang bertanggung jawab atas hasil-hasil utama dalam hidup mereka yang ditentukan oleh pengalaman penguatan pada diri mereka. Keyakinan tersebut adalah bahwa seseorang dapat mempengaruhi hasil-hasil utama dalam hidup mereka, seperti kesuksesan atau kegagalan. Dengan kata lain, orang-orang dengan *Internal locus of control* lebih mudah untuk mempengaruhi hal-hal yang ada dalam hidup mereka daripada dipengaruhi oleh orang lain

Pengertian *Internal locus of control* lainnya disampaikan oleh Gitosudarmo dan Sudita yang mengatakan bahwa:

Kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya.

¹⁴ Herbert M. Lefcourt, *op. cit*

Orang-orang yang memiliki tipe kepribadian pengendalian internal cenderung mengaitkan keberhasilan yang diraihinya sebagai hasil dari kerja keras dan pengetahuannya¹⁵.

Rotter (dalam Robbins dan Judge) mengatakan bahwa ”*Internal locus of control* adalah individu-individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka”¹⁶.

Morris dan Maisto menyatakan bahwa “*People with internal locus of control are convinced they can control their own fate. They believe that through hard work, skill, and training, they can find reinforcement and avoid punishment*”¹⁷. Teori tersebut mengemukakan orang-orang dengan *Internal locus of control* meyakini bahwa mereka dapat mengontrol nasib mereka sendiri. Mereka percaya bahwa melalui kerja keras, keterampilan, dan pelatihan, mereka dapat menemukan penguatan dan menghindari hukuman.

Passer dan Smith juga menambahkan bahwa “*People with an internal locus of control believe that life outcomes are largely under personal control and depend on their own behaviour*”¹⁸, yang artinya orang-orang dengan *Internal locus of control* yakin bahwa hasil dari kehidupan sebagian besar dibawah kendali personal dan bergantung pada perilaku mereka sendiri.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Internal locus of control* merupakan keyakinan seseorang yang bahwa secara

¹⁵ Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian edisi ke-1*, (Yogyakarta: BPF, 2000), p. 21

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, p. 138

¹⁷ Charles G. Morris dan Albert A. Maisto, *Psychology: An Introduction 12th edition*, (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005), p. 439

¹⁸ Michael W. Passer dan Ronald E. Smith, *op. cit*

personal mereka dapat mengendalikan atau mengontrol nasib mereka atau hasil-hasil yang mereka dapatkan dalam hidup mereka.

Pendapat lainnya mengenai definisi *Internal locus of control* juga disampaikan oleh Luthans yang mengatakan bahwa “Karyawan yang merasakan *control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri”¹⁹. McShane dan Von Glinov menambahkan bahwa “*Those who feel that they can influence their own destiny have an internal locus of control*”²⁰, yang artinya mereka yang merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi nasib mereka sendiri memiliki *Internal locus of control*.

Hellriegel, Slocum, dan Woodman juga mengatakan bahwa:

*Internals control their own behaviour better, are more active politically and socially, likely to try to influence or persuade others and less likely to be influenced by others, more achievement oriented, and seek information about their situations*²¹.

Teori tersebut mengatakan, orang-orang dengan *Internal locus of control* mengendalikan perilaku mereka sendiri lebih baik, lebih aktif secara politik dan sosial, cenderung untuk mencoba mempengaruhi atau membujuk orang lain dan cenderung tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain, lebih berorientasi pada pencapaian, dan mencari informasi tentang situasi mereka.

Schultz dan Schultz menyatakan bahwa:

Internal locus of control personalities believe that the reinforcement they receive is under the control of their own behaviours and attributes. In addition, internals are less susceptible to attempts to influence, place a higher value on their skills, and more alert to environmental cues that they

¹⁹ Fred Luthans, *op. cit.*, p. 210

²⁰ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinov, *op. cit.*

²¹ Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman, *op. cit.*, p. 45

*use to guide behaviour. They report lower anxiety and higher self esteem, are more responsible for their actions, and enjoy greater mental and physical health*²².

Teori tersebut mengatakan kepribadian *Internal locus of control* yakin bahwa penguatan (hasil) yang mereka terima berada dibawah kendali dari perilaku dan perbuatan mereka. Sebagai tambahan, internal lebih mudah berusaha untuk mempengaruhi, menempatkan nilai yang tinggi pada kemampuan mereka, dan lebih waspada terhadap isyarat lingkungan yang mereka gunakan untuk menuntun perilaku.

Sehingga dari pendapat-pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka merupakan pemegang kendali atau mengendalikan hidup mereka secara sepenuhnya, bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka, dan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam hidup mereka.

2. *Learning Goal Orientation (Orientasi Tujuan Pembelajaran)*

Menurut Seijts yang dikutip oleh Dedy mengungkapkan, *Learning goal orientation* memfokuskan pada pengembangan kompetensi, mendapatkan keahlian, dan mengerjakan yang terbaik²³. Hal ini sependapat dengan Fred Luthans dalam bukunya perilaku organisasi mengemukakan, "*Learning goal*

²² Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz, *Theories of Personality*, (California: Thomson Learning, Inc., 2005), p. 436

²³ A. Dedy Handrimurtjahyo, "Hubungan goal orientation dengan individuals' performance: Tinjauan konseptual", *Jurnal Eksekutif*, vol.4, No.2, Agustus, 2000, h.297

orientation adalah individu yang ingin mengembangkan kompetensi dengan menguasai situasi yang menantang”²⁴.

Menurut Don Hellriegel dalam buku *Organizational Behavior ninth edition* mengemukakan, “*learning goal orientation is a predisposition to develop competence by acquiring new skills and mastering new situation*”²⁵. Yang diartikan secara bebas, orientasi tujuan pembelajaran adalah kecenderungan untuk mengembangkan kompetensi dengan menambah keahlian baru dan menguasai situasi yang baru.

Kristin mengungkapkan dalam buku *Organizational Behavior International Edition* yang menyatakan, “*learning goal orientation those who want to develop competence by mastering challenging situation*”²⁶. Yang diartikan secara bebas bahwa, orientasi tujuan pembelajaran itu adalah orang yang ingin mengembangkan kompetensinya dengan menguasai situasi yang menantang.

Individu yang memiliki *learning goal orientation* akan berusaha untuk mengembangkan kompetensi yang ada didalam dirinya dengan cara mengatasi segala macam situasi baru yang sulit. Individu menganggap situasi yang sulit merupakan situasi yang menantang, yang memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada diri mereka.

Menurut Woolfolk dalam bukunya *Educational Psychology* mengatakan, “*Mastery goal orientation is a personal intention to improve abilities and*

²⁴ Fred Luthan, “Perilaku Organisasi”, (Yogyakarta: Andi, 2006), h.578

²⁵ Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr, *Organizational Behavior ninth edition*, (United State : South-Western College Publishing Thomson Learning, 2001), p.45

²⁶ Kristin, *Organizational Behavior “International Edition”* (New York: Mc Graw Hill, 2008), p.364

learn”²⁷. Dapat diartikan, orientasi tujuan pembelajaran atau penguasaan adalah keinginan individu untuk meningkatkan kemampuan dan belajar.

Hal ini sependapat dengan Raymond A. Noe yang mengatakan, *”Learning goal orientation relates to trying to increase ability or competence in a task”*²⁸. Yang diartikan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berhubungan untuk mencoba meningkatkan kemampuan atau kompetensi dalam tugas.

Menurut Paul Eggen dan Don Kauchak yang dikutip oleh pendapat dari Midgley mengatakan, *”Learning goal orientation focus on mastery of a task, improvement, and increased understanding”*²⁹. Yang diartikan secara bebas, orientasi tujuan pembelajaran fokus pada penguasaan tugas, memperbaiki dan meningkatkan pemahaman.

Hal ini sependapat dengan Carole Wade dalam bukunya yang berjudul Psikologi mengatakan, *”learning goal orientation adalah individu yang menetapkan tujuannya meningkatkan kompetensi dan keterampilan”*³⁰.

Seorang individu yang memiliki *learning goal orientation* mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuannya. Individu akan berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik – baiknya.

Menurut Schunk dan Pintrich dalam buku *motivation in education* menyatakan:

A learning goal orientation is defined as a focus on learning, mastering the tasks according to self set standards or self improvement, developing new

²⁷ Anita Woolfolk, *Educational Psychology Ninth Edition*, (USA: Pearson Education Inc, 2004), p.359

²⁸ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, (Singapore: Mc Graw Hill, 2008), p.131

²⁹ Paul Eggen dan Don Kauchak, *Educational Psychology Seventh Edition*, (New Jersey: Person Education Internasional, 2007), p.312

³⁰ Carole Wade, *”Psikologi Edisi 9”*, (Jakarta: Erlangga), h.178

*skills, improving or developing competence, trying to accomplish something challenging, and trying to gain understanding or insight.*³¹

Dapat diartikan bahwa, Orientasi tujuan pembelajaran diartikan fokus pada pembelajaran, menguasai tugas untuk peningkatan diri sendiri, mengembangkan keahlian baru, meningkatkan atau membangun kompetensi, mencoba menyelesaikan sesuatu tantangan, mencoba untuk mengerti dan paham.

Dubrin Andrew mengemukakan, *“learning goal orientation means that an individual is focused on acquiring new skills and mastering new situations”*³². Yang diartikan secara bebas bahwa orientasi tujuan pembelajaran berarti seseorang fokus pada peningkatan keahlian baru dan menguasai situasi yang baru.

Dikemukakan senada oleh Vandewalle dan Brett, *“Learning goal orientation menfokuskan pada cara menguasai tugas untuk mengembangkan kompetensinya, mendapatkan keahlian baru, dan belajar dari pengalaman”*³³.

Brett and Vandewalle menyatakan bahwa dalam penelitiannya *“Learning goal orientation berhubungan positif dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, optimis, internal locus of control, keinginan bekerja keras, dan usaha”*³⁴.

Carol S Dweck menyatakan bahwa :

*Learning goal orientation is about mastering new things. The attention here is on finding strategies for learning. When things don't go well, this has nothing to do with the employee intellect. It simply means that the right strategies have not yet been found. Keep looking.*³⁵

³¹ Dale H. Schunk, *Motivation In Education “Theory, Research, and Applications*, (New Jersey : Person Merrill Prentice Hall, 2008), p. 184

³² Dubrin, Andrew J, *Applying Psychology : individual and Organizational Effectiveness*, (New Jersey : Prentice-Hall, 2000), p.162

³³ A. Dedy Handrimurtjahyo, “Hubungan goal orientation dengan individuals’ performance: Tinjauan konseptual”, *Jurnal Eksekutif*, vol.4, No.2, Agustus 2007, h.300

³⁴ A. Dedy Handrimurtjahyo, *loc. cit.*

³⁵ Carol S. Dweck, *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*, (Philadelphia, Taylor & Francis, 2000), p.16

Dapat diartikan , Orientasi tujuan pembelajaran mengenai penguasaan hal baru. Yang menjadi perhatian disini adalah menemukan strategi sebagai pembelajaran. Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik, bukan berarti tidak dilakukan oleh orang yang cerdas. Mudahnya bahwa saat strategi yang benar belum ditemukan, tetap mencarinya.

Seorang individu yang memiliki *learning goal orientation* dapat menguasai berbagai macam situasi dan tugas yang baru yang belum mereka temui. Individu akan menjadi seorang pembelajar yang tidak mudah menyerah ketika ada hambatan dan terus berusaha menguasai hal-hal baru. Bagi mereka kesalahan yang dilakukan adalah sesuatu yang biasa dan merupakan bagian dari pembelajaran, dengan harapan tidak akan mengulangi kesalahan di waktu yang akan datang.

Pengertian diatas diperkuat oleh penelitian Button Phillips dan Gully yang mengungkapkan, "*found that a learning goal orientation had a positive relationship with an internal locus of control the belief that a person's actions are a primary determinant of event and outcomes in his or her life*"³⁶.

Artinya bahwa orientasi tujuan pembelajaran mempunyai hubungan positif dengan locus internal kontrol kepercayaan bahwa tindakan seseorang adalah penentu utama aktivitas, dan hasil dalam hidupnya.

Begitu juga menurut Gary P. Latham, dalam bukunya menyatakan "Orientasi tujuan pembelajaran secara positif berkorelasi dengan lokus kendali internal"³⁷.

³⁶ VandeWalle, Cron, and Slocum, "*Self-efficacy: Journal of applied psychology*", Vol 86, No.4, 2001, h.632

³⁷ Gary P. Latham, *Work motivation: history, theory, research, and practice* .2007, Business & Economics - 337

Menurut *McKinney, Arlise P* “Orientasi tujuan Belajar memiliki tingkat positif dengan lokus kendali internal”³⁸.

Hal yang sama diungkapkan Brett and Vandle Walte menyatakan bahwa dalam penelitiannya “*Learning Goal Oreintation* berhubungan positif dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, optimis, *internal locus of control*, keinginan bekerja keras, dan usaha”³⁹.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan, *Learning goal orientation* adalah individu memfokuskan diri pada penguasaan terhadap tugas melalui pengembangan kompetensi dengan cara meningkatkan keahlian dan kemampuan yang ada di dalam dirinya serta penguasaan terhadap situasi yang sulit dan menantang.

B. Kerangka Berpikir

Dalam kegiatan perusahaan, karyawan menjadi unsur penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Peranan tersebut dapat dilihat dari keberadaan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya sehingga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya kemajuan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kemampuan untuk bersaing di era pasar global. Perusahaan menginginkan karyawan untuk

³⁸*McKinney, Arlise P.*, Ph.D., *Virginia Polytechnic Institute and State University*, 2003, 158 pages; AAT 3157771

³⁹ A. Dedy Handrimurtjahyo, op.cit, h 300

dapat bekerja secara maksimal, karena sumber daya manusia yaitu karyawan, sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Internal locus of control bergantung dari kondisi karyawan itu sendiri. Karyawan harus memiliki *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang tinggi. Seorang karyawan yang orientasi tujuan pembelajarannya tinggi akan berusaha mengembangkan kompetensi yang pada dirinya.

Karyawan yang berorientasi pada tujuan pembelajaran cenderung memandang kesuksesan dikarenakan usaha. Karyawan yang demikian tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran memandang kesuksesan bukan dari hasilnya tetapi dari usaha karyawan melewati situasi yang menantang.

Dengan demikian, ketika karyawan dihadapkan pada tugas dan pekerjaan yang mempunyai tantangan dan kompleksitas tinggi, serta memerlukan pengetahuan, ketrampilan dan situasi baru maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan akan mencapai *Internal locus of control* secara maksimal. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan kontrol diri internal (*Internal locus of control*) pada karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal locus of control* (kontrol diri internal) pada karyawan”. Semakin tinggi *learning goal orientation* maka semakin tinggi *internal locus of control* pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara orientasi tujuan pembelajaran (*Learning Goal Orientation*) dengan kontrol diri internal (*internal locus of control*) pada karyawan PT. POS Indonesia di Bekasi

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran (*Learning Goal Orientation*) dengan kontrol diri internal (*internal locus of control*) pada karyawan PT. POS Indonesia di Bekasi

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. POS Indonesia yang beralamat di Jl. Lapangan Multiguna No 7 Kota Bekasi Kode Pos 17133. Alasan PT. POS INDONESIA BEKASI dijadikan objek penelitian dikarenakan perusahaan ini adalah salah satu perusahaan cabang yang bergerak dalam bidang jasa.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dimulai pada bulan November sampai Januari 2011. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

C . Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data primer untuk variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control*. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*learning goal orientation*) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (*internal locus of control*) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”⁴⁰. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan

⁴⁰ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 6

PT. POS Indonesia Bekasi yang berjumlah 203 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan outsourcing.

”Populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian”⁴¹. Populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap yang berjumlah 138 orang.

Departemen	Jumlah Karyawan
SDM	13 orang
Keuangan	5 orang
Pemasaran	4 orang
BML	3 orang
Pengolahan	23 orang
Akuntansi	3 orang
Pos Prima	2 orang
Pelayanan Pos	12 orang
Unit Pelayanan Luar	10 orang
Kantor Pos Cabang	57 orang
PKK	6 orang
Jumlah	138

”Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”⁴². Dengan menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan.

⁴¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hal. 120

⁴² Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern edisi 2*. (Jakarta: Salemba empat). 2009), hal.7

Dibawah ini disajikan tabel III. 1 mengenai perincian perhitungan sampel.

No.	Bagian / Divisi	Jumlah Sampel
1.	SDM	$13/138 \times 100 = 9.4 = 9$
2.	Keuangan	$5/138 \times 100 = 3.6 = 4$
3.	Pemasaran	$4/138 \times 100 = 2.9 = 3$
4.	BML	$3/138 \times 100 = 2.2 = 2$
5.	Pengolahan	$23/138 \times 100 = 16.7 = 17$
6.	Akuntansi	$3//138 \times 100 = 2.2 = 2$
7.	Pos Prima	$2/138 \times 100 = 1.4 = 1$
8.	Pelayanan Pos	$12/138 \times 100 = 8.7 = 9$
9.	Unit Pelayanan Luar	$10/138 \times 100 = 7.2 = 7$
10.	Kantor Pos Cabang	$57/138 \times 100 = 41,3 = 41$
11.	PKK	$6/138 \times 100 = 4.3 = 4$
	Jumlah	100

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Teknik ini digunakan karena semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap bagian dapat terwakili.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *Learning goal orientation* (variabel X) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan *internal locus of control* (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam

penelitian. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Internal Locus of Control

a. Definisi Konseptual

Internal Locus of control adalah keyakinan seseorang bahwa mereka merupakan pemegang kendali atau mengendalikan hidup mereka secara sepenuhnya, bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka dan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam hidup mereka.

b. Definisi Operasional

Internal Locus of control diukur oleh indikator pemegang kendali atau mengendalikan, yang mencerminkan sub indikator kerja keras dan pengetahuan; dan indikator tanggung jawab, yang mencerminkan sub indikator hasil utama dalam hidup dan usaha.

c. Kisi-kisi Instrumen *Internal Locus of control*

Kisi-kisi instrumen *Internal Locus of control* yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Internal Locus of control* yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *Internal Locus of control*. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir

yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *Internal Locus of control* dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi – Kisi Instrumen Variabel Y
Internal Locus of control

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
<i>Internal locus of control</i>	Pemegang Kendali atau mengendalikan	Kerja Keras	1,2,7,11,13*	8,12	1,2,6.9	7,10
		Pengetahuan	3,4*,21	14,24	3,18	11,20
	Tanggung Jawab	Hasil utama dalam hidup	5,17	6,18,22*	4,14	5,15
		Usaha	10,16,19,20	9*,15,23	8,13,16,17	12,19

* Instrumen drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel *Internal Locus of control*. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu :Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci,

pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen
Internal Locus of control

No	Alternatif Jawaban	Item +	Item -
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen *Internal Locus of control*

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrument yang di tampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{tabel} = 0,0361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu :⁴³

$$r_{it} = \frac{\Sigma y_i \cdot \Sigma y_t}{\sqrt{(\Sigma y_i^2)(\Sigma y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Dari hasil perhitungan validitas, dari 24 soal ada 4 soal yang drop. Sehingga dalam kuesioner penelitian menggunakan 20 pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Dari hasil perhitungan reliabilitas, memiliki nilai 0,913 dan termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

2. Learning Goal Orientation (Orientasi Tujuan Pembelajaran)

a. Definisi Konseptual

Learning goal orientation adalah individu memfokuskan diri pada penguasaan terhadap tugas melalui pengembangan kompetensi dengan cara meningkatkan keahlian dan kemampuan yang ada di dalam dirinya serta penguasaan terhadap situasi yang sulit dan menantang.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 191

b. Definisi Operasional

Learning goal orientation diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan, pengembangan kompetensi (keahlian dan kemampuan) dan penguasaan (situasi dan tugas).

c. Kisi-kisi Instrumen *Learning goal orientation*

Kisi-kisi instrumen *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi – Kisi Instrumen Variabel X
(*Learning Goal Orientation*)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
<i>Learning Goal Orientation</i>	Penguasaan	Tugas	2,7*,19,22	1,12,16	2,17,19	1, 10, 14
		Situasi	4,17	3,8,13	4, 15	3,7,11
	Pengembangan Kompetensi	Kemampuan	5,9,10*,14,18	6, 24	5,8,12,16	6, 21
		Keahlian	11,15,20,23	21*	9,13,18,20	

* Instrumen drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Instrumen
Learning goal orientation

No	Alternatif Jawaban	Item	Item
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen *Learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran)

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrument yang di tampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{tabel} = 0,0361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu :⁴⁴

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot \sum x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Dari hasil perhitungan validitas, dari 24 soal ada 3 soal yang drop. Sehingga dalam kuesioner penelitian menggunakan 21 pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 191

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

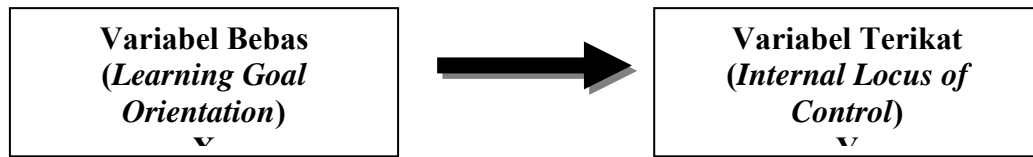
Dimana :

- rii = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- s_i^2 = Jumlah varians butir
- s_t^2 = Varians total

Dari hasil perhitungan reliabilitas, memiliki nilai 0,922 dan termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. (Selengkapnya lihat lampiran)

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (*Learning Goal Orientation*) dan variabel Y (*Internal Locus of Control*), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (*Learning Goal Orientation*)

Y : Variabel Terikat (*Internal Locus of Control*)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + bX$

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksi melalui variabel independen (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a & b dapat dicari dengan rumus berikut,

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a b : Koefisien arah regresi linear

X : Nilai Variabel bebas sesungguhnya

- Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya
- $\sum X$: Jumlah skor sebaran X
- $\sum Y$: jumlah skor sebaran Y
- $\sum XY$: Jumlah skor X dan Y berpasangan
- $\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i) |$$

Keterangan :

- F (Zi) : merupakan peluang angka baku
- S (Zi) : merupakan proporsi angka baku
- L o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

- Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal
- Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Terima H_0 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan,

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linieritas jika H_0 diterima.

H_0 = Regresi linier

Hi = Regresi tidak linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini :

Tabel III. 6
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k – 2	JK (s) – JK (G)	$\frac{JK (Tc)}{db (Tc)}$	$\frac{RJK (Tc)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK (G)}{db (s)}$		

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

e. Perhitungan Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

f. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_h : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik

$H_0: \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tolak H_0 bila t hitung $>$ t tabel maka koefisien korelasi signifikan jika

H_1 diterima

g. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X , maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = \bar{r}_{xy}^2$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

\bar{r}_{xy}^2 : Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 100 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Internal locus of Control*.

1. *Internal Locus of Control*

Data *Internal Locus of control* (variabel Y) merupakan data primer. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel *internal locus of control* berada antara 47 (nilai terendah) sampai dengan 94 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 70,97, varians (S^2) sebesar 95,524 dan simpangan baku (S) sebesar 9,774.

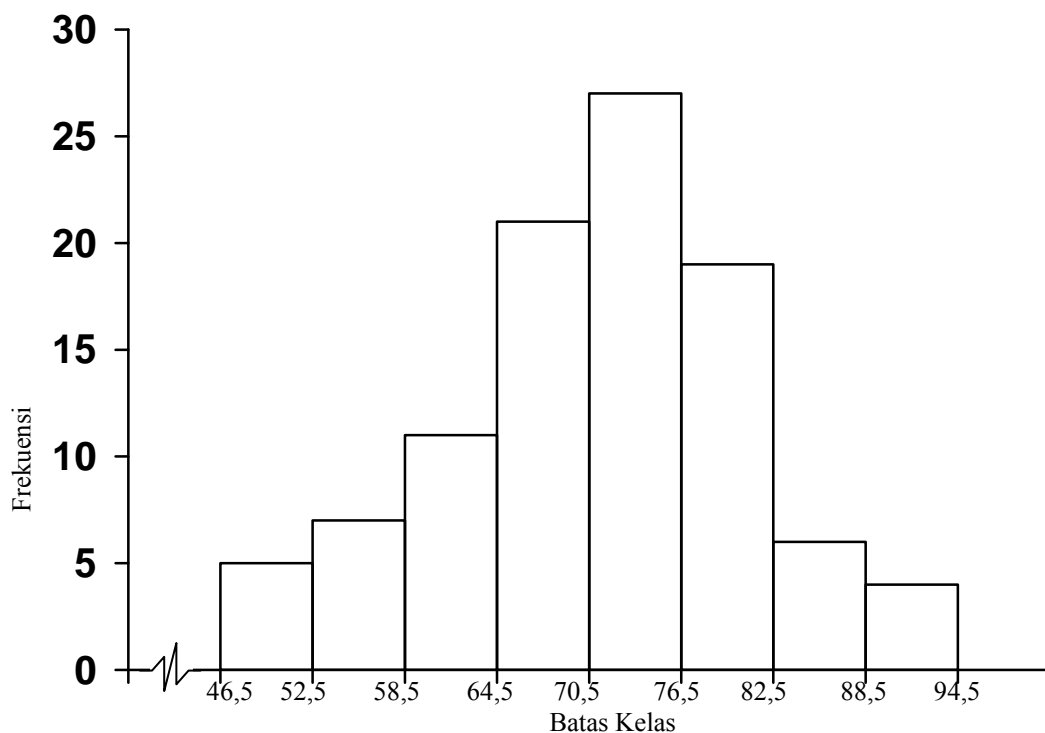
Distribusi frekuensi data *internal locus of control* dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 7,60 dibulatkan menjadi 8 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 100$ serta panjang kelas adalah 5,88 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi *Internal Locus of Control*

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
47 - 52	46,5	52,5	5	5,0%
53 - 58	52,5	58,5	7	7,0%
59 - 64	58,5	64,5	11	11,0%
65 - 70	64,5	70,5	21	21,0%
71 - 76	70,5	76,5	27	27,0%
77 - 82	76,5	82,5	19	19,0%
83 - 88	82,5	88,5	6	6,0%
89 - 94	88,5	94,5	4	4,0%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 8 kelas dan panjang kelas adalah 6. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi terbesar yaitu sebanyak 27 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 71 - 76 sebesar 27,0%, sedangkan frekuensi terendah yaitu sebanyak 4 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 89 - 94 sebesar 4,0%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram *internal locus of control* sebagai berikut.



Gambar IV.1

Grafik Histogram *Internal Locus of Control* (Variabel Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 70,5 – 76,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 88,5 - 94,5.

2. Data *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran)

Data *learning goal orientation* diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 21 pernyataan oleh 100 responden. Berdasarkan perhitungan,

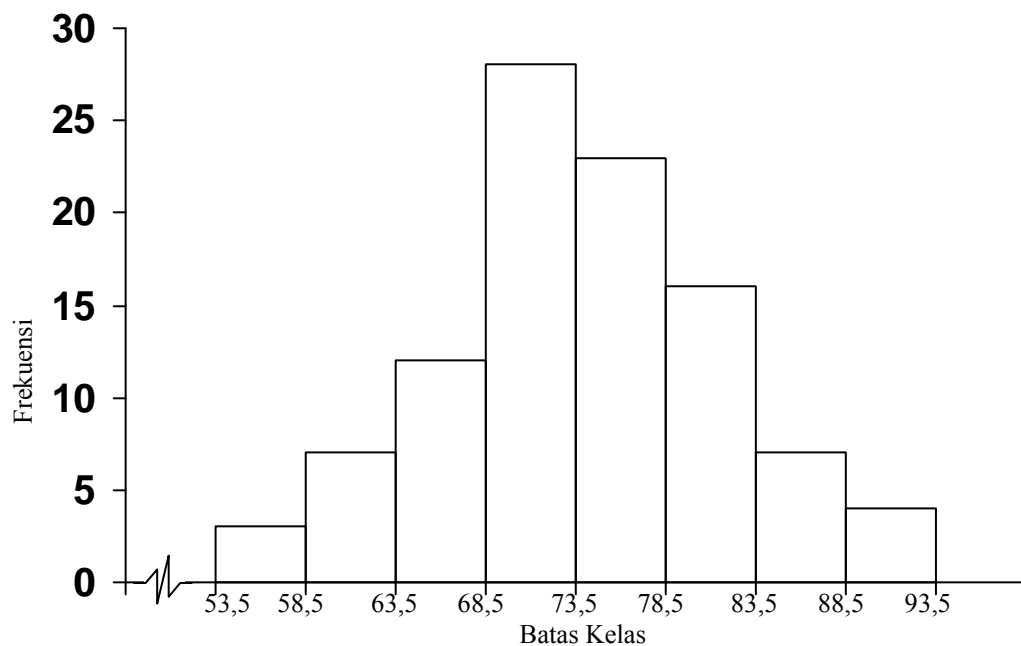
diperoleh skor terendah 54 dan skor tertinggi 93, sehingga skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 73,93, varians (S^2) sebesar 61,682 dan simpangan baku (S) sebesar 7,854

Distribusi data *learning goal orientation* dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 39, banyaknya kelas interval (K) adalah 7,60 yang dibulatkan menjadi 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$).

Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 4.875 yang dibulatkan menjadi 5. Data selengkapnya dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram sebagai berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi *Learning Goal Orientation*

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
54 - 58	53,5	58,5	3	3,0%
59 - 63	58,5	63,5	7	7,0%
64 - 68	63,5	68,5	12	12,0%
69 - 73	68,5	73,5	28	28,0%
74 - 78	73,5	78,5	23	23,0%
79 - 83	78,5	83,5	16	16,0%
84 - 88	83,5	88,5	7	7,0%
89 - 93	88,5	93,5	4	4,0%
Jumlah			100	100%



Gambar IV.2
Grafik Histogram *Learning Goal Orientation* (Variabel X)

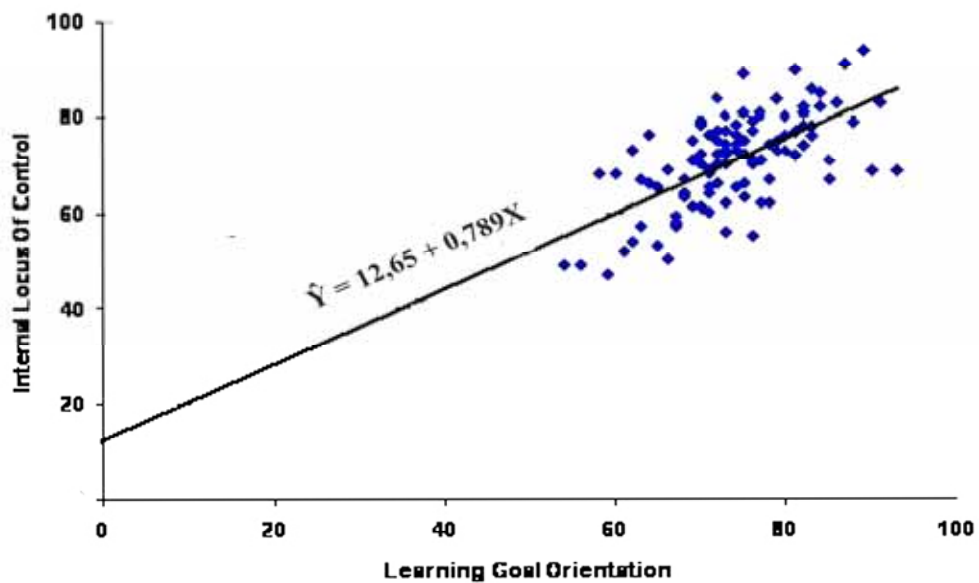
Untuk mempermudah penafsiran data *Learning Goal Orientation* maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram. Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *learning goal orientation* yaitu 28 terletak pada interval kelas keempat yakni antara 69 – 73 dengan frekuensi relatif sebesar 28,0%. Dan frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas pertama dengan frekuensi relatif 3,0%.

B. Analisis Data

1. Uji Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan apakah “Terdapat hubungan positif antara *Learning Goal Orientation* dengan *Internal Locus of Control*”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi *learning goal orientation* maka akan semakin tinggi pula *internal locus of control* , dan sebaliknya apabila *learning goal orientation* rendah maka *internal locus of control* pun rendah pula.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control* menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,789 dan konstanta sebesar 12,65. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) *learning goal orientation* dan (Y) *internal locus of control*, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 12,65 + 0,789X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *learning goal orientation* akan mengakibatkan kenaikan *internal locus of control* sebesar 0,789 skor pada konstanta 12,65. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 12,65 + 0,789X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis Linier Regresi Variabel *Internal Locus of Control*

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sample sebanyak 100 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila Lhitung (Lo) < Ltabel (Lt) dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, Lhitung (Lo) = 0,048 Ltabel (Lt) = 0,087, ini menandakan bahwa Lhitung (Lo) < Ltabel (Lt), berarti Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi

normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
100	0,05	0,048	0,087	Normal

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Regresi dinyatakan linieritas jika H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 35$ dan dk penyebut $(n-k) = 63$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,35$ sedangkan $F_{tabel} = 1,63$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier. Hasil pengujian pada tabel IV.4 dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara *Learning Goal Orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *Internal Locus of Control* (kontrol diri internal) adalah linier.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control*”. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi *learning goal*

orientation dan *internal locus of control* yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.5

TABEL IV.4
TABEL ANAVA UNTUK PENGUJIAN
SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS PERSAMAAN REGRESI
 $\hat{Y} = 12,65 + 0,789X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel} α 0.05
Total	100	513131.00			
Regresi (a)	1	503674.09			
Regresi (b/a)	1	3799.46	3799.46	65.82	3.91
Sisa	98	5657.45	57.73		
Tuna Cocok	35	2421.53	69.19	1.35	1.63
Galat Kekeliruan	63	3235.92	51.36		

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut $(n-2) = 98$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 65,82$ sedangkan $F_{tabel} = 3,91$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_h = 65,82 > F_t = 3,91$ sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 35$ dan dk penyebut $(n-k) = 63$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,35$ sedangkan $F_{tabel} = 1,63$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel IV.5 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control* adalah

linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *learning goal orientation* akan mengakibatkan kenaikan *internal locus control* sebesar 0,789 skor pada konstanta 12,65.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *learning goal orientation* bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan *internal locus of control*, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

4. Pengujian Koefisien Korelasi

a. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control* diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,634$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dari sample sebanyak 100 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,634 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (*Learning Goal Orientation*) dengan variabel Y (*Internal Locus of Control*).

b. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikan 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 8,11$ sedangkan $t_{tabel} = 1,67$ (Lampiran) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (8,11) > t_{tabel} (1,67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*learning Goal Orientation*) dengan Variabel Y (*Internal Locus of Control*).

5. Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (*Internal Locus of Control*) terhadap variabel X (*Learning Goal Orientation*). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 40,18 % (Lampiran). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebesar 40,18% variasi *internal locus of control* (Y) ditentukan oleh *learning goal orientation* (X) dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi antara *Learning Goal Orientation* dan
Internal Locus Of Control

Koefisien Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
				$\alpha = 0.05$
X dan Y	0,634	40,18 %	8,11	1,67

Keterangan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8,11 > 1,67$

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control*

yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 8,11 jauh lebih besar dari pada nilai tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 12,65 + 0,789X$

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat *learning goal orientation* akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada *internal locus of control* sebesar 0,789 pada konstanta 12,65.

Internal locus of control diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,634. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara *learning goal orientation* dengan *internal locus of control*, semakin tinggi tingkat *learning goal orientation* maka semakin besar pula *internal locus of controlnya*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *learning goal orientation*, semakin rendah pula *internal locus of control*.

Besarnya variabel *Internal locus of control* ditentukan oleh variabel *learning goal orientation* dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,4018 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 40,18% variasi perubahan *internal locus of control* ditentukan atau dipengaruhi oleh *learning goal orientation* sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Variabel *learning goal orientation* memiliki indikator penguasaan mempunyai rata-rata sebesar 50.6% dan indikator pengembangan kompetensi memiliki rata-rata sebesar 49.4%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator penguasaan sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

Sedangkan variabel *internal locus of control* memiliki indikator pemegang kendali mempunyai rata-rata sebesar 51,01% dan indikator tanggung jawab memiliki rata-rata sebesar 48,99%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator pemegang kendali sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti sangat menyadari masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara *Learning Goal Orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *internal Locus of Control* (kontrol diri internal). Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *internal Locus of Control* (kontrol diri internal) yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. *Internal Locus of Control* (kontrol diri internal) karyawan diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat *internal Locus of Control* (kontrol diri internal) ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama.

5. Pemegang Kendali memiliki peranan yang penting dalam *Internal Locus of control*.
6. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *Internal locus of control* pada PT. Pos Indonesia, Bekasi.
7. Hasil perhitungan bahwa *Internal locus of control* pada PT. Pos Indonesia, Bekasi dapat dipengaruhi oleh *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran), yaitu sebesar 40,18 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Internal Locus of Control* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka merupakan pemegang kendali atau mengendalikan hidup mereka secara sepenuhnya, bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.
2. *Learning Goal Orientation* adalah individu memfokuskan diri pada penguasaan terhadap tugas melalui pengembangan kompetensi dengan cara meningkatkan keahlian dan kemampuan melalui pelatihan yang diadakan perusahaan yang ada di dalam dirinya serta penguasaan terhadap situasi yang sulit dan menantang.
3. Indikator penguasaan memegang peranan penting dalam *Learning goal orientation* (Orientasi tujuan pembelajaran) sebesar 50,6% . Karena indikator penguasaan itu lebih erat kaitannya pada penguasaan tugas sesuai situasi kerja yang dilakukan dan dapat menguasainya.
4. Pemegang kendali memiliki peranan yang penting dalam *Internal Locus of control* sebesar 51,01%. Karena pemegang kendali lebih erat kaitannya

pada kerja keras yang dilakukan karyawan pos dengan menggunakan pengetahuan.

- 5 Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan *Internal locus of control* pada PT. Pos Indonesia, Bekasi

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *learning goal orientation* dapat mempengaruhi *Internal locus of control* pada PT. Pos Indonesia, Bekasi. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *learning goal orientation* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Internal locus of control*. Semakin baik *learning goal orientation*, maka semakin tinggi pula *Internal locus of control*.

Meskipun bukan hanya *learning goal orientation* saja yang dapat mempengaruhi *Internal locus of control* pada PT. Pos Indonesia, Bekasi karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *learning goal orientation* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Internal locus of control*. Maksudnya karyawan dengan menguasai kompetensi dengan cara meningkatkan keahlian melalui pelatihan akan mempengaruhi keyakinan seorang karyawan dalam keberhasilannya.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan dapat mengenali *learning goal orientation* yang dimiliki karyawan yang dapat mempengaruhi *Internal locus of control*.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai *internal locus of control* agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Internal locus of control* sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dan terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Internal locus of control*.
3. Bagi karyawan dapat mengerti tentang arti tujuan orientasi pembelajaran dengan *internal locus of control* agar tujuan kerja yang telah direncanakan dapat tercapai.
4. Indikator "penguasaan" memiliki peranan penting dalam *learning goal orientation*, mengapa dapat dikatakan demikian, karena setiap butir soal yang mencerminkan penguasaan dalam hal ini tugas dan situasi lebih banyak menyumbangkan kedalam butir soal dibandingkan indikator pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J, Dubrin. *Applying Psychology: individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey : Prentice-Hall. 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Brotosumarto. *Pengantar psikologi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2003.
- DuBrin, Andrew J. *Essentials of Management*. Ohio: Thomson Learning, Inc. 2003.
- Dweck, Carol S. *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Philadelphia, Taylor & Francis. 2000.
- Eggen, Paul dan Don Kauchak. *Educational Psychology Seventh Edition*. New Jersey: Person Education Internasional. 2007.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. *Perilaku Keorganisasian edisi ke-1*. Yogyakarta: BPFE. 2000
- Handrimurtjahyo, A. Dedy. "Hubungan goal orientation dengan individuals' performance: Tinjauan konseptual", *Jurnal Eksekutif*, vol.4, No.2, Agustus, 2000.
- Hellriegel, Don John W. Slocum, dan Richard W. Woodman. *Organizational Behavior 9th edition*. Ohio: Thomson Learning. 2001.
- Kinicki, Angelo dan Brian K. Williams. *Management: A Practical Introduction*,. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2003.
- Kristin. *Organizational Behavior, "International Edition"*. New York: Mc Graw Hill. 2008

Larsen, Randy J. dan David M. Buss. *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature 2nd edition*. New York: The McGraw Hill. 2005.

Latham, Gary P. *Work motivation: history, theory, research, and practice*. 2007,

Lefcourt, Herbert M. "Measures of Personality and Social Psychological Attitudes", In John P. Robinson, Philip R. Shaver, dan Lawrence S. Wrightsman, *Vol. 1 of Measures of Social Psychological Attitudes*. t.t: Academic Press, Inc., t.th.

Luthan, Fred. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Andi. 2006.

McKinney, Arlise P., Ph.D. *Virginia Polytechnic Institute and State University*. 2003.

McShane, Steven L. dan Marry Ann Von Glinov. *Organizational Behavior Essential 2nd edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2009.

Morris, Charles G. dan Albert A. Maisto. *Psychology: An Introduction 12th edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2005.

Noe, Raymond A. *Employee Training and Developmen*. Singapore: Mc Graw Hill. 2008.

Passer, Michael W. dan Ronald E. Smith. *Psychology: The Science of Mind and Behavior 3rd edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007.

Pastorino, Ellen dan Sussan Doyle-Portillo. *What is Psychology?* California: Thomson Learning, Inc. 2006.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2005.

Schunk, Dale H.. *Motivation In Education "Theory, Research, and Applications*.

New Jersey : Person Merrill Prentice Hall. 2008.

Schultz, Duane P. dan Sydney Ellen Schultz, *Theories of Personality*. California: Thomson Learning, Inc. 2005.

Slavin, Robert E. *Educational Psychology Theory and Practice 4th edition*. Massachusetts: Ally and Bacon. 2002.

Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.

Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern edisi 2*. Jakarta: Salemba empat. 2009

Wade, Carole dan Carol Tavris. *Psikologi edisi ke-9 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 2007.

Wade, Carole. "Psikologi Edisi 9". Jakarta: Erlangga, 2007

Woolfolk, Anita. *Educational Psychology Ninth Edition*. USA: Pearson Education Inc. 2004.

VandeWalle, Cron, and Slocum. "*Self-efficacy: Journal of applied psychology*, Vol 86, No.4. 2001.