

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dipandang sebagai sumber penting. Faktor yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Berwirausaha memang menjanjikan banyak keuntungan, namun dalam pelaksanaannya tidak mudah. Seorang pengusaha harus memperhatikan banyak aspek untuk dapat berhasil. Dalam berwirausaha diperlukan tim kerja yang baik, kreativitas, inovasi, kepemimpinan yang baik, peluang pasar yang potensial, modal yang cukup, pengaturan keuangan yang baik, dan masih banyak lagi. Menurut Assagaf (2015) “setiap bisnis yang dibangun pasti akan berhadapan dengan tantangan dan hambatan”. Dalam sebuah penelitian oleh A. McKinsky & Company dalam (Pranashakti, 2012), terbukti ada sepuluh kendala bisnis utama dalam pertumbuhan dan perkembangan bisnis antara lain adalah tidak terjadinya penjualan, biaya awal yang tinggi, kurangnya keterampilan SDM, tidak adanya inovasi untuk menghasilkan produk yang baru, sulitnya akses pendanaan,

keuntungan yang tidak mencukupi, tidak adanya kepercayaan diri, pemasok yang berbiaya tinggi, hambatan birokrasi, dan suku bunga kredit yang tinggi.

Sebagai ibu kota provinsi Jawa Barat, Kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar pada pembentukan ekonomi provinsi Jawa Barat salah satunya dari sektor KUMKM (koperasi usaha mikro kecil menengah) dan industri kreatif. Dalam upaya pengembangan sektor industri di Kota Bandung, Pemerintah di Kota Bandung telah menetapkan beberapa sentra industri yang tertuang dalam surat keputusan Walikota Bandung Nomor 530/kep.295/DISKUM.PERINDAG/2009.

Sentra Industri Rajut Binong Jati (SIRBI) merupakan salah satu sentra industri kecil yang potensial dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya terhadap perekonomian Kota Bandung. Sentra industri rajut menempati posisi kedua terbanyak dalam penyerapan tenaga kerja setelah sentra sepatu Cibaduyut dan beberapa sentra industri yang lainnya. Sentra Industri Rajut Binong Jati terletak di wilayah kecamatan Batununggal, khususnya di Kelurahan Binong, usaha rajutan di Kelurahan Binong sudah dimulai sejak tahun 1965. Pada awal tahun 1975, jumlah perusahaan rajut hanya 3 unit usaha, namun karena permintaan rajutan semakin meningkat maka penduduk lainnya tertarik untuk mengembangkan usaha rajut tersebut. Semakin banyak masyarakat setempat yang tertarik dan mulai mengembangkan sendiri usaha ini secara kecil-kecilan mesin rajutnya pun hanya mesin rajut sederhana dan manual. Seiring dengan berjalannya waktu rajutan Binong Jati mengalami peningkatan drastis di tahun 90-an. Tingginya permintaan rajut pada saat itu membuat seluruh buruh bisa menabung sehingga mampu membeli mesin sendiri.

Kesuksesan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung ini terus berlangsung hingga tahun 2005, namun menjelang tahun 2006 seiring dengan meredupnya Industri tekstil dan produksi tekstil di kabupaten bandung. Bisnis rajutan berbahan dasar benang inipun kian meredup, para pengusaha di sentra rajut ini mengalami penurunan output produksi dikarenakan menurunnya permintaan dari konsumen. Kondisi terparah adalah pada tahun 2010 ketika jumlah produksi menurun hingga 50% dari tahun sebelumnya. Turunnya output produksi rajut disebabkan oleh kenaikan bahan baku, kenaikan Tarif Dasar Listrik (TDL) dan adanya perdagangan bebas dan produk-produk impor yang membanjiri pasar lokal.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan krisis moneter yang terjadi pada tahun 2010/2011 berdampak sangat buruk bagi para pengusaha, Menurunnya keuntungan yang diperoleh pengusaha SIRBI ternyata mengakibatkan menurunnya jumlah Pengusaha SIRBI, kondisi ini dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong jati Bandung**

No	Tahun	Jumlah Pengusaha
1	2015	365
2	2016	250
3	2017	150

Sumber : Data KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binongjati)

Dari data di atas bahwa tahun 2015 jumlah para pengusaha SIRBI berjumlah 365 pengusaha dan pada tahun 2016 berjumlah 250 pengusaha namun ketika memasuki tahun 2017 Jumlah para pengusaha di SIRBI pada saat ini berjumlah 150, berkurangnya jumlah pengusaha binong jati sampai pada puncaknya dikarenakan kenaikan bahan baku, kenaikan Tarif Dasar Listrik (TDL)

dan adanya perdagangan bebas dan produk-produk impor yang membanjiri pasar lokal, sehingga mereka tidak mampu bertahan karena ongkos produksi yang tinggi sehingga tidak mampu bersaing dengan harga produk yang murah disebabkan para buyers grosir tidak mau membeli produk rajutan dengan alasan lebih memilih produk rajut asal china yang harganya lebih murah. Selain itu mereka ingin menghindari kerugian yang terlalu besar sehingga mereka beralih profesi.

Berikut adalah jumlah pengusaha dan kapasitas produksi Pada beberapa Pengusaha Sentra Industri Rajut.

**Tabel 1.2**  
**Kapasitas Produksi pada beberapa pengusaha**

No	Nama Industri / Toko	Kapasitas Produksi Lusin/Tahun
1	Alvina Collection	859
2	Asphy Design	259
3	Azkie Collection	324
4	Adilla Mecca	378
5	Karimake	389
6	E-Jaya	400
7	Make Rajut	432
8	CV.Tiga Dara	475
9	DF	500
10	Salwa Knit	540
11	Jasmine collection	648
12	Merry Collection	648
13	Jaya Nisty	648
14	Erlinda Collection	750
15	Sent Collection	810
16	T.A Fashion	810
17	Brewes Collection	810
18	Tri di	850
19	Zam-zam	972
20	Ade collection	972
21	AB jaya	972
22	Deni collection	972
23	HS Collection	1000
24	Risa Collection	1000

(Lanjutan Tabel 1.2)

25	Ayu Collection	1000
26	Fitri Collection	1000
27	Santana	1000
28	CONX	1000
29	Parol	1000
30	Amel Collection	1000

Sumber : Data KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binongjati)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kapasitas produksi pada beberapa pengusaha, kapasitas produksi tiap pengusaha berbeda-beda dikarenakan kemampuan modal dan jumlah mesin yang dimiliki para pengusaha berbeda-beda, juga kapasitas produksi di tentukan oleh keahlian para pengrajin rajut dalam membuat baju rajut rata-rata para pengrajin rajut yang sudah terlatih dapat menyelesaikan paling banyak 2 lusin perhari, berdasarkan wawancara dengan beberapa pengrajin rajut merajut baju harus dilakukan dengan teliti, jika pengrajin melakukan kesalahan dengan menarik tuas mesin melebihi ukuran yang telah di tentukan maka bahan baju rajut itu bisa sobek dan harus di somtek terlebih dahulu, jika sobekannya atau bolongnya tidak bisa di somtek maka produk tersebut di anggap gagal tetapi produk gagal tersebut masih bisa digunakan atau dimanfaatkan kembali dengan cara baju rajut yang gagal itu di tarik oleh mesin gulungan benang jadi benangnya bisa di gunakan lagi untuk membuat baju rajut.

Setiap UMKM yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya termasuk pengusaha memiliki peranan penting dalam menunjang jalannya suatu usaha, suatu usaha dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pengusaha jika para pengusaha bisa mengelola dengan baik besar kemungkinan dapat memperoleh hasil yang memuaskan, untuk melihat lebih lanjut kondisi awal penyebab penurunan kinerja

usaha di SIRBI , maka penulis menyebarkan kuisioner pendahuluan yang disebar di SIRBI dengan responden sebanyak 30 Pengusaha.

**Tabel 1.3**  
**Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung**

No	Dimensi	STS Skor= 1		TS Skor=2		KS Skor=3		S Skor=4		SS Skor=5		Total Skor	Rata- rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kompetensi	0	0	0	0	11	33	10	40	9	45	118	3,93
2	Komunikasi	0	0	0	0	5	15	14	42	11	55	112	3,73
3	Komitmen	0	0	0	0	3	15	15	60	12	60	135	4,50
4	Motivasi	0	0	1	2	9	27	12	48	8	40	117	3,90
5	Budaya Organisasi	0	0	0	0	7	21	17	68	6	30	119	3,96
6	<i>Locus of control</i>	1	1	5	10	10	30	12	48	2	10	99	3,30
7	Efikasi diri	0	0	0	0	4	12	12	48	14	70	130	4,33
8	Kepemimpinan	0	0	0	0	8	24	12	48	10	50	122	4,06
9	Lingkungan usaha	0	0	2	4	14	42	9	36	5	25	107	3,56
Jumlah			1		16		219		438		385		
Jumlah												1059	35,27
F= Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden=30 Jumlah Indikator= 9													
Rata-rata skor = Total Skor / Jumlah responden													

Sumber : Hasil Kuisioner Pendahuluan (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat dari hasil kuisioner pendahuluan bahwa faktor yang menjadi penyebab kinerja usaha mengalami penurunan adalah *Locus of control* dan Lingkungan usaha. pengusaha harus memiliki *Locus of control* yang baik dalam *Locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi para pengusaha, karena sikap seorang pengusaha secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi pengusaha tersebut terhadap pekerjaan, *Locus of control* merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki setiap orang yang terbagi atas *Locus of control internal* dan *external*.

*Locus of control (LOC)* adalah sikap seseorang dalam mengartikan sebab atau peristiwa. *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *Locus of control*

*Internal* dan *Locus of control External*, seseorang dengan *Internal LOC* adalah mereka yang bertanggung jawab atas kejadian-kejadian tertentu. Hasilnya adalah dampak langsung dari tindakannya. Sedangkan orang dengan *External LOC* adalah mereka yang sering menyalahkan (atau bersyukur) atas keberuntungan, petaka, nasib, keadaan dirinya, atau kekuatan-kekuatan lain diluar kekuasaannya. Pengusaha yang memiliki *Internal LOC* yang tinggi mempunyai kontribusi yang positif pada kinerjanya karena dalam *Internal LOC*, seseorang menganggap bahwa suatu usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, berbeda dengan Pengusaha yang memiliki *External LOC* yang biasanya kurang berusaha karena faktor luarlah yang mengontrol dan memandang ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan. Pengusaha yang mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk belajar maka akan berdampak pada kinerjanya. (Ghufron dan Risnawita S 2010:69)

Masalah yang berkaitan dengan *Locus of control*, menurut wawancara dengan beberapa pengusaha di SIRBI para pengusaha kurang suka berusaha dan selalu beranggapan bahwa penurunan usaha atau tidak berkembangnya usaha yang mereka jalani karena presiden yang menjabat saat ini yang mengakibatkan semua serba naik termasuk bahan baku, Listrik dan sebagainya, padahal jika kita mau berusaha selalu ada solusi dari permasalahan yang terjadi. maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai *Locus of control* pengusaha SIRBI.

Untuk melihat lebih lanjut masalah mengenai *Locus of control* di SIRBI penulis menyebarkan kuisioner pendahuluan terhadap 30 pengusaha, dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisisioner Pendahuluan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung**  
**tentang *Locus of Control***

No	Indikator	STS Skor=1		TS Skor=2		KS Skor=3		S Skor=4		SS Skor=5		Total skor	Rata- rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Suka bekerja keras dan bertanggung jawab	0	0	0	0	12	36	17	68	1	5	109	3,63
2	Memiliki inisiatif yang tinggi	0	0	11	2 2	11	33	17	68	1	5	108	3,63
3	Berusaha Menemukan pemecahan masalah	0	0	0	0	2	6	18	72	10	50	128	4,26
4	Berpikir efektif	0	0	0	0	4	12	25	100	1	5	117	3,90
5	Tidak tergantung faktor luar untuk mengontrol usahanya	0	0	0	0	2	6	25	100	3	15	121	4,03
6	Suka mencari informasi	0	0	0	0	5	15	22	88	3	15	118	3,93
Jumlah			1		6		45		136		21		
Jumlah												701	23,38
F= Frekuensi N=Frekuensi x Skor Jumlah responden = 30 Indikator =6													
Rata-rata skor = Total Skor / Jumlah Responden													

Sumber : Hasil Kuisisioner Pendahuluan (2017)

Dari tabel 1.4 menunjukkan hasil kuisisioner pendahuluan mengenai variabel *Locus of control*, faktor yang menentukan kurangnya *Locus of control* di SIRBI ini adalah para pengusaha yang ada di SIRBI kurang berusaha tidak mengembangkan usahanya dengan alasan takut mengambil resiko yang akan terjadi dalam menjalankan usahanya sehingga usaha yang dijalani tidak mengalami peningkatan dan kurangnya rasa tanggung jawab dari para pengusaha seperti kebanyakan pengusaha yang mempercayakan usahanya kepada pegawai mereka pengusaha hanya mengontrol. masalah lain mengenai inisiatif para pengusaha yang ada di SIRBI kurang seperti kurangnya mengikuti perkembangan zaman, tidak mencari peluang usaha pada situs online supaya mencakup pasar yang lebih luas.

Aspek Lain yang mempengaruhi kinerja usaha selain *Locus of control* adalah Lingkungan usaha, menurut basuwasta (2012) lingkungan usaha adalah keseluruhan dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. lingkungan usaha merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan usaha, lingkungan usaha dapat menjadi pendorong dan maupun penghambat kinerja usaha di era globalisasi. Oleh karena itu, pergerakan usaha harus mampu mempersiapkan diri untuk mampu eksis dan memberikan kontribusinya dalam perekonomian nasional tanpa meninggalkan jati dirinya. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh dan ketergantungan lingkungan, baik lingkungan luar seperti ekonomi pasar, sosial budaya, pemerintah, teknologi dan sebagainya maupun lingkungan dalam seperti kelompok Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung, KIRBI (Koperasi Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung), kepentingan anggota (pengusaha) dan sebagainya.hal ini diperkuat dengan pendapat Suryana (2012:75) bahwa lingkungan yang dapat mempengaruhi jalannya usaha adalah lingkungan mikro dan makro. Selain itu faktor-faktor lingkungan mempunyai peran yang penting dalam menentukan tingkat kesuksesan suatu perusahaan,

Lingkungan eksternal menjadi ancaman bagi SIRBI, Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dari pengusaha terhadap faktor-faktor lingkungan eksternal terutama lingkungan makro. Selain itu untuk memperjelas masalah Lingkungan Usaha, penulis menyebarkan kuisisioner pendahuluan untuk mengetahui masalah mengenai lingkungan usaha.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuisisioner Pendahuluan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung**  
**tentang Lingkungan usaha**

No	Indikator	STS Skor=1		TS Skor=2		KS Skor=3		S Skor=4		SS Skor=5		Total Skor	Rata- rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Lingkungan Alam	0	0	0	0	2	6	25	100	3	15	121	4,03
2	Lingkungan Ekonomi	0	0	0	0	1	3	26	104	3	15	122	4,06
3	Lingkungan Kebudayaan	1	0	0	0	0	0	24	96	5	25	121	4,03
4	Pendidikan	0	0	0	0	6	18	19	76	5	25	119	3,96
5	Demografi	0	0	0	0	2	6	25	100	3	15	121	4,03
6	Politik dan Hukum	0	0	0	0	1	3	20	80	9	45	128	4,26
7	Pelanggan	0	0	1	2	0	0	20	80	9	45	127	4,23
8	Supplier	0	0	0	0	8	24	17	68	5	25	117	3,90
9	Teknologi	0	0	2	0	9	27	10	40	9	45	112	3,73
10	Lingkungan Pesaing	0	0	2	0	9	27	10	40	9	45	112	3,73
Jumlah					2		114		784		300		
Jumlah												1200	39,96
F= Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden=30 Jumlah Indikator=10													
Rata-rata Skor = Total Skor / Jumlah Responden													

Sumber : Hasil Kuisisioner Pendahuluan (2017)

Berdasarkan dari Tabel 1.5, faktor yang menentukan masalah Lingkungan usaha ini mengenai dengan teknologi dan lingkungan pesaing, Teknologi yang digunakan dalam pembuatan baju rajut di SIRBI ini masih menggunakan mesin yang masih manual sehingga dalam proses pembuatannya pun membutuhkan ketelitian dan waktu yang lama.

Masalah ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan Sekretaris KIRBI dalam pembuatan rajut masih menggunakan mesin manual hal tersebut berdampak pada penurunan biaya dan waktu transaksi serta koordinasi, seperti keterlambatan proses produksi karena berkurangnya jumlah tenaga kerja akibat minimnya upah tenaga kerja, kemudian berkurangnya omzet penjualan karena kurangnya jumlah produksi dan tidak terserapnya produk di pasar karena tidak mampu bersaing dengan produk lain yang sejenis para buyers grosir tidak mau

membeli produk rajutan dengan alasan lebih memilih produk rajut asal china yang kualitas lebih bagus juga harganya lebih murah.

Faktor lain yang menentukan masalah Lingkungan Usaha ini adalah indikator supplier dan Pendidikan. masalah mengenai supplier bahan baku adalah ketika bahan baku habis harus memesan dan membutuhkan range waktu (jeda waktu), apalagi jika kita memesan bahan baku (benang) warna tertentu yang susah dicari maka pengusaha harus melakukan matching (pencelupan warna) untuk warna yang diinginkan tersebut. selain itu jika harga bahan baku naik pengusaha cenderung akan mencari alternatif bahan baku yang lebih murah seperti contoh para pengusaha memakai bahan baku benang pabrik Kahatex tetapi jika harga benang Kahatex sedang naik atau sedang kosong alternatif sementara menggunakan benang pabrik Khanil yang lebih murah. Para pengusaha Sentra Industri Rajut ini lebih suka dengan bahan baku dari Kahatex dengan alasan kualitas benang lebih bagus dan lebih dikenal.

Masalah lain mengenai pendidikan para pengusaha SIRBI mengingat mayoritas pengusaha memiliki pendidikan formal yang rendah, kurangnya pengetahuan dalam penggunaan teknologi (teknologi informasi), serta kurangnya wawasan bisnis dan terbatasnya saluran pemasaran, hal ini berdampak pada kurangnya inovasi produk baik dalam hal desain/model, keanekaragaman warna dan keanekaragaman jenis produk yang dihasilkan serta kurang tanggap terhadap kebutuhan dan keinginan pasar sehingga Lingkungan Internal SIRBI tidak menjadikan sumber keunggulan bersaing, selain itu karena kurangnya pengetahuan struktur manajemen belum optimal contohnya laporan keuangan

pribadi dan laporan keuangan usaha masih belum dipisahkan dan SDM yang bekerja pada usaha rajut ini masih belum merupakan hasil seleksi dari tenaga kerja professional melainkan masih sebatas pemberdayaan anggota keluarga dan masyarakat sekitar wilayah SIRBI.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binong Jati Bandung) dalam penilaian kinerja khususnya pada Sumber Daya Manusianya dilakukan dengan menerapkan standarisasi produksi sehingga tetap terjaga kualitas produk, evaluasi kerja usaha dilakukan setiap 6 bulan sekali dengan tes dasar sehingga para pengusaha mendapatkan sertifikat profesi yaitu sertifikat pegawai rajut yang diperoleh atas kerjasama dengan STT Tekstil Bandung. Selain itu juga diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan bagi para pengusaha yang diberikan oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (KUMKM).

Meskipun demikian, keberadaan sentra rajut binong Jati Bandung tetap harus dipertahankan mengingat usaha ini telah menjadi salah satu kepunyaan kota Bandung yang cukup terkenal. Para pengusaha pakaian rajut harus tetap didorong sehingga dapat menciptakan kinerja usaha yang baik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan usaha Terhadap Kinerja Usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kinerja Usaha
  - a. Jumlah pengusaha rajut Binong mengalami penurunan
  - b. Kapasitas Produksi tidak bertambah untuk masing-masing usaha
2. *Locus of Control*
  - a. para pengusaha kurang suka bekerja keras dan bertanggung jawab
  - b. pengusaha kurang berinisiatif dalam menjalankan usaha
  - c. pengusaha kurang berusaha dan kurang mengembangkan usahanya dengan alasan takut mengambil resiko yang akan terjadi dalam menjalankan usahanya
3. Lingkungan Usaha
  - a. Merajut belum menggunakan teknologi terbaru
  - b. Belum bisa bersaing dengan baju rajut diluar Binong Jati
  - c. Jika bahan baku (benang) dari supplier habis harus menunggu
  - d. Pendidikan formal para pengusaha masih rendah

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *Locus of control* Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
2. Bagaimana Lingkungan usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

3. Bagaimana Kinerja Pengusaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui *Locus of control* Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
2. Untuk mengetahui Lingkungan usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja pengusaha sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan usaha terhadap kinerja pada sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Membantu para pengusaha rajut pakaian sentra industri binong jati bandung dalam memahami *Locus of control* Membantu para pengusaha rajut pakaian Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung untuk mengetahui lingkungan usaha dan meningkatkan kinerja usaha sentra industri rajut binong jati bandung.

#### 2. Bagi penulis

Memenuhi persyaratan akademi dalam menempuh jenjang strata satu yang diwajibkan oleh Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

1. Pengembang ilmu manajemen, diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia tentang keterkaitan dengan pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan usaha terhadap Kinerja usaha
2. Peneliti lain, mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang baru khususnya dalam bidang bisnis dan sebagai bahan acuan atau pembanding bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka berupa teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja usaha. Pada kajian pustaka ini dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi *profit* maupun *non profit*.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara umum manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya :

Griffin dalam Wijayanti (2008 : 2), mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010 : 5), menjelaskan bahwa :

“manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”

Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1), manajemen adalah:

“proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Dari beberapa definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada

orang lain dengan menjual jasa mereka : waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian perusahaan yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perubahan ini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar, yang menyangkut sistem perencanaan, dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 13), menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.”

Menurut Mathis & Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2011 : 15), bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai : ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di perusahaan.”

Sedangkan Gary Dessler yang diterjemahkan Benyamin Molan (2013 : 2), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi dan individu, dan tercapai kepuasan pada diri individu.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia, berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012 : 21) adalah sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga dapat menentukan langkah untuk mencapai tujuannya.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian.

Pengeintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terperinci dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian

### 2.1.3 Kinerja Usaha

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja usaha

Kinerja adalah catatan tentang hasil –hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Disini arti dari kinerja ditekankan kepada hasil akhir atau (*outcomes*). Istilah kinerja berawal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sedangkan dalam kamus *The New Webster Dictionary* memberikan arti bagi kata *performance* yang menyangkut masalah prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas (Theo Suhardi, 2012:97)

Kinerja sebuah perusahaan adalah hal yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan (Rahayu Puji Suci, 2010:48). Kinerja mengacu pada efisiensi dimana suatu produk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Biasanya kinerja yang baik identik dengan mutu yang lebih baik. Penekanan kepada efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dipergunakan.

Dari beberapa definisi tersebut kinerja menyangkut berbagai aspek, yang meliputi berbagai hal, dengan demikian kinerja (prestasi kerja) mengacu kepada tingkat berhasil secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan, dibandingkan dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, semangat dan harapan dari masing-masing individu terdapat dalam diri seseorang, kelompok dan perusahaan. Kinerja menekankan efisiensi penghematan pemakaian sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain kinerja adalah produktivitas seseorang, kelompok maupun perusahaan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan baik oleh individu, kelompok maupun perusahaan dapat di capai dengan baik. (Theo Suhardi, 2012:100)

Kinerja usaha atau perusahaan sebagai produktivitas perusahaan pada dasarnya mencerminkan produktivitas pegawai yang ada di perusahaan. Kinerja usaha atau perusahaan adalah merupakan transformasi dari pengetahuan, keahlian, motivasi, semangat, sikap, dan harapan karyawan menjadi hasil yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan menyangkut efisiensi pemakaian sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja usaha atau perusahaan merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan Sesutu pekerjaan yang diminta. Dengan demikian kinerja usaha atau perusahaan hakikatnya adalah produktivitas dari individu yang ada di dalam perusahaan tersebut (Theo Suhardi, 2012:101)

Kinerja usaha, konsep ini telah banyak mengalami perkembangan dari konsep-konsep yang sifatnya konvensional sampai dengan konsep yang dianggap lebih modern, dan mempunyai kemampuan lebih baik dalam mengukur kinerja sebuah usaha. Oleh karena itu, berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan dapat melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja usaha sesuai dengan kepentingannya masing-masing investor dan calon investor sangat berkepentingan untuk mengetahui kinerja usaha, berkenaan dengan investasi yang telah mereka lakukan dengan prospeknya dimasa depan, kinerja suatu bisnis sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Moh. Pandu Tika, 2012:121) jika kinerja suatu perusahaan baik, maka akan mendorong harga sahamnya naik, karena banyak investor tertarik untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut, sesuai dengan hukum penawaran dalam teori ekonomi, bahwa semakin banyak orang menawarkan, maka akan meningkatkan harga barang tersebut.

Pendapat yang sama diungkapkan Anna Wulandari (2012:143) “kinerja perusahaan (*performance*) merupakan sebuah konstruk yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari sebuah orientasi strategi perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan tertentu menjadi masalah dan merupakan tantangan bagi orientasi strategi perusahaan untuk dapat terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik melalui orientasi strategi agar dapat bertahan dalam industri tersebut.

Dari pengertian diatas bahwa kinerja usaha merupakan hasil daribanyak keputusan yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Perusahaan pada dasarnya adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu antara lain adalah memperoleh laba dan menjamin kesinambungan usaha. Kinerja dapat diukur melalui kinerja objektif dan subjektif melalui persepsi.

### **2.1.3.2 Dimensi Kinerja Usaha**

Pada hakikatnya, indikator merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk menjelaskan dan memahami mengenai hasil suatu aktivitas kegiatan penentuan Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan bagian yang sangat penting dalam merancang system pengukuran kinerja pada IKU disajikan serangkaian ukuran yang lebih fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi serta lebih mementingkan tentang keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang, pada organisasi yang berorientasi pada *Profit* (organisasi bisnis) dan *non profit* (nirlaba/organisasi sosial) (Moehariono,2012: 41-42).

Kinerja (*business Performance*) adalah merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam periode waktu tertentu, variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari kinerja yang telah diteliti oleh Less Tsang (2012:599), diwakili oleh *Venture grow* yang terdiri atas pertumbuhan penjualan, pertumbuhan keuntungan usaha. Variabel ini diukur dengan 2 dimensi yaitu :

1. Pertumbuhan penjualan

Pertumbuhan penjualan mencerminkan keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang

akan datang, pertumbuhan atas penjualan merupakan indikator penting penerimaan dasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pertumbuhan penjualan.

## 2. Pertumbuhan Keuntungan Usaha

Pertumbuhan pendapatan merupakan indikator penting dari penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, pertumbuhan pendapatan yang konsisten dan juga pertumbuhan keuntungan dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor.

Kinerja adalah prestasi yang dicapai perusahaan pada periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan. dalam Hidayat dan Hairil Budiarto (2012:11) membagi kinerja berdasarkan :

1. Kinerja Kualitas (*quality performance*) yang terdiri dari persentase produk rusak, pengembalian dan jaminan, barang rusak dan pengelolaan kembali dan sebagainya.
2. Kinerja operasi (*operating performance*) yang terdiri dari rata-rata tingkat perputaran tahunan dan laba bersih tahun lalu
3. Kinerja keuangan yang diukur dengan ROA (*Return On Assets*)
4. Kinerja pemasaran yang diukur dengan prosentase *market share* tahunan dan
5. Kinerja penjualan yang diukur dengan peningkatan jumlah prosentase penjualan

Rummer, G.A dan Brache. A.P (1995: 18-19) menyatakan bahwa dimensi kinerja terdiri dari tiga tingkatan kinerja, dimana dimensi kedua terdiri dari tiga faktor kebutuhan kinerja yang menentukan efektivitas pada setiap tingkatan.

***The Three Performance needs***

<i>Organization Level</i>	<i>Organization Goals</i>	<i>Organization Design</i>	<i>Organization Management</i>
<i>Process Goals</i>	<i>Process Goals</i>	<i>Process Design</i>	<i>Proses Management</i>
<i>Job Goals</i>	<i>Job Goals</i>	<i>Job Design</i>	<i>Job Management</i>

***The three levels of performance***

**Gambar 2.1**

***The nine performance variables***

Dalam *Quadrant Goals* organisasi, proses, dan kinerja pada masing-masing tingkat memerlukan standar tertentu yang mencerminkan harapan pelanggan untuk produk dan layanan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan biaya. Kemudian pada *Quadrant Design* struktur tingkat organisasi, proses dan kinerja perlu menyertakan komponen yang diperlukan, dikonfigurasi dengan cara yang memungkinkan tujuan untuk secara efisien dipenuhi. Dari *Quadrant Management* masing-masing dari tiga tingkatan memerlukan praktek langsung dari manajemen.

Indikator untuk mengukur kinerja organisasi menurut Lumpkin an Dess (1996) dalam Anna Wulandari (2012:144) adalah (1) pertumbuhan pendapatan (*revenue growth*), (2) pangsa pasar (*market share*), profitabilitas, kinerja keseluruhan (*overall performance*), kepuasan pemegang saham (*Stakeholder*

*Satisfaction*). Sedangkan Wiklund and Shepred (2003) menyebutkan enam indikator kinerja yaitu posisi pasar, pertumbuhan penjualan, pertumbuhan penggunaan tenaga kerja, loyalitas pelanggan dan hasil finansial.

Berdasarkan Uraian diatas dapat dipahami bahwa kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat penjualan, tingkat keuntungan, pengembalian modal, tingkat *turn over* dan pangsa pasar yang diraihinya.

### **2.1.3.3 Pengukuran Kinerja**

Keberhasilan perusahaan dalam menyediakan produk berkualitas tinggi (*Superior Product*) dan berhasil dalam pasar (*Superior market*) merupakan ukuran kinerja perusahaan yang menerapkan strategi yang berorientasi pada teknologi (*technology orientation*).

Kinerja usaha dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, diantaranya sudut pandang infrastruktur perusahaan, sumber daya manusia, organisasi, dan operasional perusahaan. Menurut Ferdinand (2012) secara fungsional kinerja perusahaan yang baik akan tercermin :

1. Tingkat kinerja sumber daya manusia seperti tingkat kreativitas dan inovatif sumber daya manusianya. Tingkat produktivitas sumber daya manusia dimana mereka berada.
2. Tingkat kinerja manajemen operasi produksi seperti tingkat efisiensi proses produksi, mutu produk dan pelayanan, tingkat kecepatan proses dan tingkat akurasi proses.
3. Tingkat Kinerja manajemen pemasaran seperti tingkat volume penjualan, *Market share* dan *profitabilitas*.

4. Tingkat kinerja keuangan seperti ketersediaan dana, penggunaan dana yang Efektif dan efisien yang tercermin pada berbagai rasio-rasio keuangan yang Meliputi : Rasio likuiditas, solvabilitas, aktivitas dan profitabilitas.

Menurut Mulyadi (2012), manfaat system pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian Karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan Seperti promosi, pemberhentian, mutase.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan Untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan Mereka menilai kinerja mereka. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **2.1.4 *Locus of Control***

##### **2.1.4.1 *Pengertian Locus of Control***

Menurut Pendapat Rotter (1996) yang dikutip Suwarsi dan Budianti (2009) menjelaskan bahwa *Locus of control* adalah Tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi.

*Locus of control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting, Gufron dan Risnawita (2010:382) berpendapat *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Robbins and Judge (2007) mendefinisikan Lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Internal* adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

*Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian di dalam hidupnya. Larsen & Buss (2010), *Locus of control* adalah konstruk Psikologis yang digunakan untuk mendefinisi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome* (Grimes, Millea & Woodruff, 2007) menurut spector (1994) mengemukakan bahwa *Locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan an kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal) ata mungkin bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal) (dalam karimi & Aripour, 2011: 233)

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

#### **2.1.4.2 Orientasi *Locus of Control***

Dalam *Locus of control* dibagi dalam 2 kategori yaitu *Locus of control Internal* dan *Locus of control External*. Rotter yang dikutip Suwarsi dan Budianti (2009) menyatakan bahwa internal dan eksternal control mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib, adalah berada di bawah kendali atau kekuatan oranglain atau tidak berdaya.

Walmsley & Jenkins (dalam *The journal Tourism Studies* 2012:2) mengemukakan bahwa beberapa ahli juga sepakat dengan pendapat Rotter tentang Internal-Eksternal *Locus of control*. Lefcourt dan Martin (2012) mendefinisikan *Locus of control internal* adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri, sedangkan *Locus of control External* adalah merupakan suatu keyakinan

terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain orang yang memiliki *Locus of control external* beranggapan bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan.

Lebih lanjut pendapat Rotter tersebut telah dikembangkan oleh Levenson (2012) dengan mengelompokan orientasi *Locus of control* sebagai berikut :

1. Orientasi *Locus of control Internal : Internality*
2. Orientasi *Locus of control External : Powerful Others (P)*, dan *Chance (C)*

Menurut Levenson (2012), Individu yang berorientasi *Locus of control Internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehiduoan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Individu yang berorientasi pada *Locus of control External*, dikelompokan dalam dua kategori, yaitu *powerful other* dan *chance*. Individe dengan orientasi *Powerful Other* meyakini bahwa kehidupan mereka ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada disekitarnya. Sedangkan mereka yang berorientasi *Chance* neyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami sebagian besar ditentukan oleh takdir dan nasib, keberuntungan dan kesempatan.

Lefcourt menyatakan bahwa dimensi *Locus of control* akan menjelaskan mengapa beberapa orang begitu aktif, ulet dan bersedia mencoba untuk menyelesaikan beberapa keadaan yang sulit, sementara yang lainnya dengan emosi yang negative.

Hasil berbagai penelitian menunjukkan orientasi internal lebih banyak menimbulkan dampak positif. Phares menyatakan mereka yang berorientasi internal cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya.

Individu dengan *Locus of control External* yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan dan oranglain. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan.

Crider (2003) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *Locus of control internal* dengan *Locus of control external* sebagai berikut : (Ghufron & Risnawita 2010:68)

**Tabel 2.1 Karakteristik *Locus of Control Internal* dan *External***

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

Skala *Locus of control* bersifat Kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan *Internal Locus of control* dan adakalanya Kecenderungan *Locus of control External*.

Pusat Kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal

pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak ada satupun individu yang benar-benar internal atau benar-benar eksternal. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu pusat kendali tertentu, disamping itu pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah individu yang berorientasi pusat kendali eksternal. Begitu pula sebaliknya hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya. Yaitu ditempat mana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya (Ghufron & Risnawita (2010:69).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan orientasi *Locus of control* dibag menjadi 2 yaitu *Locus of control* Eksternal dan *Locus of control* Internal. Orientasi *Locus of control* internal terdiri dari satu kategori yaitu *Internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri, sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan, sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

Sedangkan orientasi dengan *Locus of control* Eksternal terdiri dari dua kategori yaitu *Powerful others* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan. Baik keberhasilan ataupun kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak diluar dirinya yang lebih berkuasa, Kategori Orietasi *Locus of control* eksternal yang ke dua adalah *chance* dimana individu meyakini bahwa peristiwa yang dialaminya telah ditentukan oleh nasib,

takdir dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi rendah, tidak dapat mengontrol emosi dan kurang percaya diri.

Orientasi *Locus of control* tersebut tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah sehingga apabila individu yang berorientasi internal, dapat berubah menjadi individu yang berorientasi eksternal begitu sebaliknya, hal ini dikarenakan situasi dan kondisi dalam hidupnya, yaitu di tempat dimana ia tinggal dan intensitas dalam beraktivitas.

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek *Locus of Control***

Menurut Mearns (dalam *The Social Learning Theory Of Julians B Rotter*, 2009) Konsep *Locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter Memiliki 4 Konsep dasar yaitu :

a) Potensi Perilaku (*Behavior Potensial*)

Konsep Perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu, kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b) Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan, kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas / kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

c) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain, setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini, berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan, karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan dan nilai penguatan.

d) Situasi Psikologi (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola-pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

Phares (dalam silalahi 2012:30-32) menjelaskan aspek-aspek *Locus of control* lebih terperinci ada 2 aspek dalam *Locus of control* yaitu :

1) Aspek Internal

Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat, usaha.

a) Kemampuan

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

Menurut Kartono & Gulo (dalam Kamus Psikologi 2012:1) definisi kemampuan (*Ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun penguasaan keahlian itu sendiri.

b) Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.

Tampubolan Mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

c) Usaha

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

Segestrom Berpendapat bahwa sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk (Ghufron & Risnawita 2010:95)

2) Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *Locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek

eksternal antara lain nasib, keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh oranglain.

a) Nasib

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

b) Keberuntungan

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

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh tuhan yang maha kuasa bagi perjalanan hidup seseorang.

c) Sosial Ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat matrealistik. makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokan status-status yang kira-kira sama tingginya kedalam suatu kelas.

d) Pengaruh Orang lain

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

Kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan kegiatan orang lain, meskipun diluar kemampuan orang itu.

Berbeda dengan konsep Rotter yang memandang *Locus of control* sebagai *Unidimensional Internal ke External*). Hannah Levenson menyatakan bahwa *Locus of control* mencakup tiga aspek yaitu aspek *Internal (Internality)*, yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, aspek *Powerful Others* (Kekuatan Oranglain) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kekuatan orang yang berkuasa, dan aspek *Chance* (kesempatan) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya terutama ditentukan oleh nasib, peluang dan keberuntungan. Menurut model Lavenson, salah satu dari ketiganya dapat mendukung masing-masing dimensi *Locus of control* secara independen dan pada waktu bersamaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Locus of control* terdiri dari aspek internal dan aspek eksternal. Yang mana aspek internal mengarah terhadap keyakinan seseorang bahwa peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya. Sedangkan aspek eksternal mengarah terhadap keyakinan individu bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor luar dalam dirinya antara lain nasib, keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh orang lain.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *Locus of Control***

Pembentukan faktor *Locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Dari beberapa penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of control* seseorang individu yaitu :

##### 1) Faktor keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seseorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *Locus of control* yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang di sebutkan disini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah system nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. dalam lingkungan otokratis dimana pelaku dibawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung (*Locus of control External*). di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualism yang kuat menjadi mandiri, dominan memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*Locus of control Internal*).

## 2) Faktor Motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011) kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (Motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *Locus of control* seseorang. *Reward* dan *Punishment* (Motivasi Eksternal) juga berpengaruh terhadap *Locus of control* menurut Mischel (dikutip Nevid 2009)

## 3) Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti mempengaruhi *Locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberi efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *Locus of control* Internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir menurut Luzzo, Funk & Stang (dikutip Huang & Ford, 2011).

Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *Locus of control Internal* atau *External* pada anak, karena ketika lingkungan selalu merespon perilaku anak maka anak akan merasa bahwa dirinyalah yang menguasai *reinforcement*. Pernyataan tersebut telah dikemukakan pertama kali oleh Julian Rotter yang menyatakan bahwa lingkungan memberi respon atau reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku individu, maka dapat memberikan pengaruh yang penting pada persepsi individu terhadap dirinya, karena individu memperoleh respon terhadap tingkah lakunya, maka ia merasa bahwa tingkah

lakunya tersebut dapat mengakibatkan sesuatu dalam lingkungannya, hal ini dapat menimbulkan motif yang dipelajari yang disebut *Locus of control External*.

Individu yang cenderung pada *Locus of control* internal dibesarkan dalam lingkungan yang penuh kehangatan dan demokratis, sedangkan individu yang cenderung berorientasi pada *Locus of control* eksternal dibesarkan dari lingkungan yang banyak menerapkan hukuman fisik, hukuman afektif, dan pengurangan hak-hak istimewa.

Interaksi antara anak dan orangtua yang hangat, fleksibel akan menghasilkan anak yang berorientasi ke internal, bila dibandingkan dengan orangtua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu sering tidaknya orangtua berada di rumah ikut pula mempengaruhi terbentuknya *Locus of control*, anak-anak yang orangtuanya sering tidak berada dirumah lebih eksternal bila dibandingkan dengan orangtua yang sering berada dirumah. Selain faktor lingkungan social, perkembangan *Locus of control* kearah internal terjadi dengan berkembangnya usia seseorang. Semakin dewasa usia maka *Locus of control* berkembang kearah internal dan stabil para usia paruh baya, hal ini sebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap model-model penalaran logis yang menyangkut sebab akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakanginya (Ghufron & Risnawita 2010:70)

Lefcourt (dalam Robinson dkk, 2012 : 414) menyatakan perkembangan *Locus of control* individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *episodic antecedent* dan *accumulative antecedent*. *Episodic antecedent* adalah kejadian-kejadian yang

relative mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu. Seperti kematian orang yang dicintai kecelakaan atau bencana alam. Sedangkan *accumulative antecedent* adalah kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus-menerus yang dapat mempengaruhi *Locus of control*. Ada 3 faktor penting yang merupakan *accumulative antecedent* yaitu diskriminasi sosial, ketidakmampuan yang berkepanjangan, dan pola asuh anak. Diskriminasi sosial yang dimaksud adalah adanya perbedaan ras, status sosial dan status ekonomi, individu yang berasal dari status ekonomi rendah memandang sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan kesempatan yang ada, sehingga mereka cenderung memiliki *Locus of control* eksternal.

Rotter dan para ahli juga mengemukakan bahwa usia mempengaruhi *Locus of control* yang dimiliki individu, Ditunjukkan dengan *Locus of control* Internal akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini berkaitan dengan tingkat kematangan berpikir dan kemampuan mengambil keputusan, dimana teori Rotter menitik beratkan pada penilaian kognitif terutama persepsi sebagai penggerak tingkah laku dan tentang bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif, Serin, Serin & Sahin (2010).

Kebudayaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Locus of control*, seperti pada budaya barat dan timur, secara umum budaya barat lebih pada kendali internal, sedangkan budaya timur lebih pada kendali eksternal

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *Locus of control* diantaranya faktor lingkungan yang didukung oleh peran keluarga terutama orangtua ketika masa-masa awal

perkembangan anak, bertambahnya usia seseorang sejarah dan konteks budaya, kejadian-kejadian yang relatif mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu, seperti kematian seseorang yang dicintai, kecelakaan atau bencana alam, kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan terus-menerus diantaranya diskriminasi sosial (perbedaan ras, status sosial, dan status ekonomi), ketidakmampuan yang berkepanjangan dan pola asuh.

## **2.1.5 Lingkungan Usaha**

### **2.1.5.1 Pengertian Lingkungan usaha**

Pengertian usaha menurut Vernon dan Jhon dalam Herlina (2010:35) adalah sejumlah dari kekuatan *External* yang mempengaruhi individu-individu, perusahaan dan masyarakat, meliputi hukum etika, politik, ekonomi, sosial dan unsur-unsur fisik yang melingkupi dan mempengaruhinya.

Menurut Susanto (2009:101), lingkungan usaha meliputi Lingkungan *External* dan Lingkungan *Internal*, Lingkungan *External* menganalisis peluang dan ancaman perusahaan sedangkan lingkungan internal ini untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan perusahaan. Lingkungan *External* digolongkan menjadi dua yaitu lingkungan makro meliputi lingkungan ekonomi, lingkungan sosial, politik dan hukum. Sedangkan lingkungan mikro meliputi pelanggan dan pesaing.

Lingkungan perusahaan menurut Darwin Bangun (2012) adalah keadaan, kondisi dan peristiwa yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan usaha dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan makro (Lingkungan alam, lingkungan ekonomi, lingkungan kebudayaan, lingkungan pendidikan, lingkungan demografi, lingkungan politik dan hukum)

dan lingkungan mikro (Lingkungan supplier, Lingkungan pelanggan, lingkungan pesaing dan Lingkungan teknologi)

Menurut Suryana (2012:106-107) lingkungan usaha tidak bisa diabaikan begitu saja, lingkungan usaha bisa menjadi faktor pendorong dan penghambat jalannya usaha. Lingkungan usaha di bagi menjadi 2 yaitu lingkungan makro yaitu lingkungan diluar perusahaan yang dapat mempengaruhi daya hidup perusahaan secara keseluruhan yang meliputi lingkungan ekonomi, teknologi, sosial politik, demografi sedangkan lingkungan mikro langsung dengan operasional perusahaan meliputi pemasok, pelanggan, karyawan, distributor).

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan usaha adalah keadaan atau kondisi yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha perusahaan baik itu sebagai ancaman maupun peluang bagi perusahaan.

#### **2.5.1.2 Dimensi Lingkungan Usaha**

Lingkungan perusahaan jika dilihat pengaruhnya terhadap perusahaan maka lingkungan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu lingkungan makro dan lingkungan mikro. Menurut Darwin (2012:7-8). Lingkungan usaha dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

##### **1. Lingkungan Makro**

Lingkungan Makro mempunyai ruang lingkup yang sangat luas dan mempengaruhi seluruh perusahaan sebagai suatu system, lingkungan makro meliputi lingkungan alam, lingkungan ekonomi, lingkungan kebudayaan, lingkungan pendidikan, lingkungan demografi, lingkungan politik dan hukum.

a. Lingkungan alam

Lingkungan alam terdiri dari tanah, air, dan udara serta semua sumber alam lainnya. Keadaan dunia usaha dalam jangka panjang akan sangat bergantung pada respons yang dilakukan oleh dunia usaha terhadap gejala menipisnya sumber daya alam dan masalah-masalah lingkungan lainnya.

b. Lingkungan ekonomi

Sistem perekonomian suatu negara kebijaksanaan pemerintah di bidang perekonomian, sistem perbankan keadaan perekonomian pada umumnya serta semua aspek-aspek ekonomi lainnya selalu mempengaruhi perusahaan, perubahan-perubahan pada bidang ini harus senantiasa diamati dengan sungguh-sungguh oleh pimpinan perusahaan, menurut Amirulah (2012:41) lingkungan ekonomi yang mempengaruhi prestasi kerja dari suatu organisasi meliputi tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat pendapatan masyarakat, perubahan selera dan pola pengeluaran konsumen yang diakibatkan dari perubahan. Menurut Anoraga, (2012:190) seperti halnya pasar yang membutuhkan daya beli seperti halnya orang banyak, daya beli keseluruhan merupakan fungsi dari pendapatan pada saat itu, harga, tabungan, dan kredit yang tersedia perusahaan perlu menyadari keempat kecenderungan itu.

c. Lingkungan Kebudayaan

Seluruh akumulasi pengetahuan, moral, kebiasaan, kepercayaan, seni dan ciri-ciri lain yang menjadi karakteristik suatu masyarakat. Lingkungan kebudayaan ini mempengaruhi perusahaan dalam banyak aspek.

d. Lingkungan Pendidikan

Yang dimaksud lingkungan pendidikan dan formal. Kualitas produk pendidikan misalnya mempengaruhi kualitas tenaga kerja perusahaan.

e. Lingkungan demografi

Menyangkut segala dimensi kependudukan, jumlah penduduk, jenis kelamin, pendapatan, tempat tinggal, dan lain-lainnya sangat mempengaruhi perusahaan terutama berhubungan dengan perubahan demografi dan gaya hidup.

f. Lingkungan Politik dan Hukum

Lingkungan ini merupakan landasan dalam nama perusahaan melakukan kegiatan-kegiatannya.

2. Lingkungan Mikro

Lingkungan mikro mempunyai ruang lingkup yang lebih sempit serta mempengaruhi secara langsung kegiatan dan proses perkembangan suatu perusahaan meliputi lingkungan penyedia, pelanggan, lingkungan pesaing dan lingkungan teknologi.

a. Lingkungan penyedia (*Supplier*)

Lingkungan ini menyediakan bahan mentah, alat-alat, fasilitas, dan tenaga kerja bagi perusahaan, perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memperoleh semua faktor-faktor produksi ini. Tanpa berhubungan dengan lingkungan ini perusahaan tidak akan menjalankan fungsinya.

b. Pelanggan

Pembeli atau pelanggan yang memakai produk yang dihasilkan perusahaan, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung tingkat penerimaan konsumen atau produk-produk yang dihasilkan.

c. Lingkungan Pesaing

Semua perusahaan yang memproduksi barang pengganti dan secara tidak langsung juga perusahaan lain yang berusaha menarik uang konsumen dengan menawarkan produk tertentu, pesaing dalam dunia usaha menurut Kottler (2012:254) adalah perusahaan-perusahaan yang memuaskan kebutuhan pelanggan yang sama.

Secara umum setiap perusahaan harus memantau tiga variabel saat menganalisis pesaingnya :

1. Pangsa pasar (*Share Market*) pangsa pesaing atau pasar sasaran
2. Pangsa Ingatan (*Share of Mind*) persentase pelanggan yang menyebut nama pesaing dalam menanggapi pernyataan

3. Pangsa Hati (*Share of Hearth*) persentase pelanggan yang menyebut nama pesaing Yang dalam menanggapi pertanyaan.

Setiap perusahaan terlibat dalam persaingan, sebagaimana diungkapkan oleh hoskinson et.al (2012:83) maka perusahaan harus memahami apa yang menggerakkan pesaing apa yang sedang dilakukan dan dapat dilakukan pesaing, apa yang di yakini pesaing dan ada kemampuan perusahaan. Persaingan semakin ketat menuntut manajemen untuk memperhatikan para pesaingnya. Manajemen harus terus waspada dan mengawasi gerak-gerik pesaing, dengan demikian manajemen akan bisa menentukan strategi apa yang harus diambil untuk bisa bertahan dan memenangkan pesaingnya (Amirullah, 2012:41). Lingkungan persaingan perusahaan tercermin dari tipe, jumlah dan norma-norma perilaku organisasi pesaing. Dengan pemahaman akan lingkungan persaingan yang dihadapinya, organisasi dapat mengetahui posisi pesaingnya, sehingga lebih mampu mengoptimalkan operasi-operasinya.

4. Lingkungan teknologi

Menyangkut perkembangan-perkembangan teknis produksi, kekuatan teknologi dan kecenderungan perubahannya sangat berpengaruh pada perusahaan

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan yang sangat bersinggungan dengan

penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berguna sebagai pendukung penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha. Dan beberapa penelitian lain yang masih berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Tujuan di cantumkan penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui keilmuan yang sudah dilakukan oleh oranglain. Sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum pernah diteliti oleh oranglain.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh <i>Locus of control</i> Pada Kinerja Karyawan Wuryaningsih dan Rini (2013)	<i>Locus of control</i>	Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif <i>Locus of control</i> terhadap kinerja
2	Pengaruh Komitmen Organisasional dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu electric work Bandung Indra Gunawan (2014)	<i>Locus of control</i>	Komitmen Organisasi  Kinerja Karyawan	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu electric Work Bandung
3	Pengaruh Lingkungan usaha dan strategi bersaing terhadap keunggulan bersaing dan kinerja usaha studi UMKM di Kota Malang, Victor Novan Stevanus (2013)	Lingkungan Usaha  Kinerja Usaha	Strategi bersaing  Keunggulan Bersaing	Lingkungan Usaha berpengaruh signifikan terhadap Kinerja usaha
4	Pengaruh Lingkungan usaha dan keunggulan bersaing terhadap kinerja usaha pada industri UMKM di Bandung Jawa Barat, Novita Wahyu Setyowati (2012)	Lingkungan Usaha	Keunggulan Bersaing	Lingkunga usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha

(Lanjutan Tabel 2.2)

5	Pengaruh Lingkungan usaha dan strategi operasi terhadap kinerja usaha Fanshop persib di wilayah Bandung, Sendi Aji Putra (2013)	Lingkungan usaha Kinerja usaha	Strategi operasi	Lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha
6	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Lingkungan usaha terhadap Kinerja usaha Pada UMKM di Kota Malang Siti Aisyah (2014)	<i>Locus of control</i> Lingkungan Usaha Kinerja Usaha	Tidak ada perbedaan	Secara Simultan <i>Locus of control</i> dan Lingkungan usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja usaha Pada UMKM di kota Malang
7	Pengaruh kepribadian, <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah Ratno Purnomo (2010)	<i>Locus of control</i> Kinerja Usaha	Kepribadian <i>Self-Efficacy</i>	<i>Locus of control</i> Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja UMKM
8	Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Lingkungan Usaha dan Modal Kerja terhadap Kinerja ukm di Kios pasar Bandar Kota Kediri Sinta Chuliyu Sari (2015)	Lingkungan Usaha Kinerja Usaha	Karakteristik Wirausaha Modal kerja	Lingkungan Usaha berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Usaha
9	<i>Influence of Locus of control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and Its Impact on Job Performance</i> Zubir Syahputra (2014)	<i>Locus of control</i> Job Performance	<i>Organizational Commitment</i> Job satisfaction Organizational Culture	<i>Locus of control have a positive and significant impact Job performance</i>
10	<i>Locus of control, Innovation, Performance on the Business People In the Small Business and Medium Industries In South Sulawesi</i> Muh Rum (2012)	<i>Locus of control</i> Performance on the Business	<i>Innovation</i>	<i>Locus of control have a positive and significant Performance on the Business</i>
11	<i>Impact of Business Environment on Organization Performance in Nigeria a stidy of union Bank of Nigeria</i> Gloria Obiageli Eruemegbe (2015)	<i>Business Environment</i> Organization Performance		<i>Business Environment have a positive and significant Organization Performance</i>

Sumber : Kutipan data Jurnal 2017

Beberapa penelitian di atas meneliti variabel-variabel yang berhubungan dengan *Locus of control*, Lingkungan usaha dan Kinerja usaha. kesamaan penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai *Locus of control*, Lingkungan Usaha dan Kinerja Usaha. perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu, objek, metode, letak variabel dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Unit observasi dari penelitian ini adalah Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung, usaha yang bergerak pada bidang Tekstil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan Usaha baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja usaha. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Adapun populasi dari seluruh para pengusaha yang ada di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung 150 Pengusaha. dengan demikian maka di tarik sampelnya sebanyak 60 Pengusaha, Sampel dari penelitian ini adalah mengambil Sampel secara acak dalam populasi yang disebut *Simple Random Sampling*.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka Pemikiran merupakan dasar yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustakaan, kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Variabel dalam penelitian yaitu *Locus of control* dan Lingkungan usaha terhadap Kinerja usaha.

### 2.2.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Usaha

Pengusaha yang memiliki *Internal LOC* yang tinggi mempunyai kontribusi yang positif pada kinerjanya karena dalam *Internal LOC*, seseorang menganggap bahwa suatu usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, berbeda dengan Pengusaha yang memiliki *External LOC* yang biasanya kurang berusaha karena faktor luarlah yang mengontrol dan memandang ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan. Pengusaha yang mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk belajar maka akan berdampak pada kinerjanya. (Ghufron dan Risnawita S 2010:69)

Kinerja usaha memiliki hubungan yang sangat erat dengan *Locus of control* dan sebaliknya, jika pengusaha memiliki *Locus of control* yang baik maka pengusaha akan bekerja keras dan berinisiatif untuk usaha yang dijalankannya hal ini akan meningkatkan kinerja usaha

Keterkaitan antara *Locus of control* dan Kinerja Usaha dikemukakan oleh Ratno Purnomo (2010) dengan judul Pengaruh kepribadian, *Self-Efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. penelitian ini menggunakan desain riset survei, pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu, penelitian ini melibatkan pemilik atau manajer UMKM sebagai respondennya dengan kriteria lain: UMKM yang memiliki karyawan dalam menjalankan usaha dan UMKM yang sudah berjalan minimal 2 tahun. jumlah kuisioner yang disebar sebanyak 150 Eksemplar. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja UMKM

Penelitian lainnya dilakukan oleh Muh Rum (2012) dengan judul *Locus of control, Innovation, Performance on the Business People In the Small Business and Medium Industries In South Sulawesi Sulawesi* penelitian ini dilakukan menggunakan survei dengan metode *Purposive Sampling* pada UMKM di Sulawesi Selatan data dikumpulkan dengan wawancara dan kuisioner sebanyak 200 Pemilik UMKM. hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja UMKM.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Zubir Syahputra (2014) dengan judul *Influence of Locus of control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and Its Impact on Job Performance (Study of Employee's Aceh Local Government.* dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai pemerintah daerah aceh yang bekerja di kecamatan, kota dan Provinsi sebanyak 9053 orang diambil sampel nya sebanyak 200 orang. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha**

Lingkungan perusahaan menurut Darwin Bangun (2012) adalah keadaan, kondisi dan peristiwa yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan usaha dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan makro (Lingkungan alam, lingkungan ekonomi, lingkungan kebudayaan, lingkungan pendidikan, lingkungan demografi, lingkungan politik dan hukum) dan lingkungan mikro (Lingkungan supplier, Lingkungan pelanggan, lingkungan pesaing dan Lingkungan teknologi).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Victor Novan Stevanus (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Usaha dan Strategi Bersaing terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha Pada UMKM di Kota Malang. dengan populasi 480 UMKM berdasarkan perhitungannya diperoleh 218 Orang yang akan di jadikan sampel dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Usaha berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Usaha.

Peneliti lain yang dilakukan oleh Sendi Aji Putra (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Usaha dan Strategi Operasi terhadap kinerja usaha Fanshop persib di wilayah Bandung. unit analisis dalam penelitian ini adalah Fanshop Persib di Wilayah Bandung, khususnya pada pemilik usaha Fanshop Persib di wilayah Bandung, dimana pemilik usaha pada tahun 2013 sebanyak 70 Perusahaan, dengan populasi diambil dari total penjualan pada tahun 2013, maka besarnya populasi dalam penelitian ini sebesar 70 perusahaan dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Novita wahyu Setyowati (2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan usaha dan keunggulan bersaing terhadap kinerja usaha pada industri UMKM di Bandung Jawa Barat. penelitian ini dilakukan terhadap pengusaha UMKM dan Pelanggan UMKM, baik pelanggan langsung maupun pelanggan yang menjual kembali produk yang telah di beli (Agen Penjual), unit analisis dalam penelitian ini adalah UMKM sektor pakaian yang ada di kota Bandung Jawa Barat. Jumlah seluruh populasi dalam penelitian ini sebanyak 230 UMKM pakaian dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak

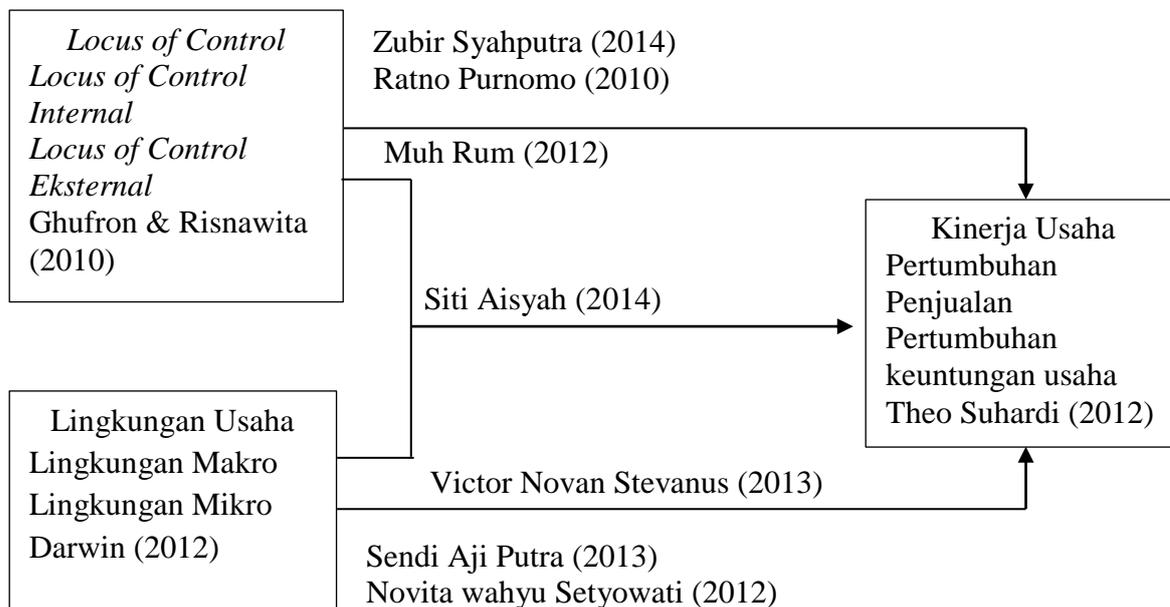
138 UMKM dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha

### **2.2.3 Pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha**

*Locus of control* dan Lingkungan Usaha memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan Kinerja Usaha. Seseorang yang mempunyai *Locus of control* yang baik dan di dukung oleh Lingkungan Usaha yang memadai maka akan mempengaruhi Kinerja Usaha.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2014) yang berjudul Pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha. dengan populasi 480 UMKM berdasarkan perhitungannya diperoleh 218 Orang yang akan di jadikan sampel dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Simultan *Locus of control* dan Lingkungan usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja usaha Pada UMKM di kota Malang

Berdasarkan Kajian Pustaka, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran serta permasalahan yang telah di kemukakan maka sebagai dasar untuk merumuskan Hipotesis, Berikut disajikan paradigma penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.2**

**Paradigma Penelitian**

**2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigam yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha
2. Terdapat pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja usaha
3. Terdapat pengaruh Lingkungan usaha terhadap Kinerja usaha

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan mencari jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

##### **1. Metode Deskriptif**

Menurut Arikunto (2010 : 5) Metode Deskriptif adalah metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini metode deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja usaha, *Locus of control* dan Lingkungan Usaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

##### **2. Metode Verifikatif**

Arikunto (2010 : 6) mendefinisikan bahwa Metode Verifikatif adalah penelitian dalam upaya menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Fungsinya, untuk mengetahui pengaruh antara variabel *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha berdasarkan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of control*

dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

## **3.2 Definisi Variabel dan Operasionaliasi Variabel**

### **3.2.1 Definisi Variabel**

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Sedangkan variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu, variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependent), adapun yang menjadi variabel independent yaitu *Locus of control* (X1) dan Lingkungan Usaha (X2) sedangkan variabel dependent yaitu Kinerja Usaha (Y).

#### *A. Variabel Locus of control*

*Locus of control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting, Ghufron & Risnawita (2010) berpendapat *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

## B. Variabel Lingkungan Usaha

Lingkungan perusahaan menurut Darwin Bangun (2012) adalah keadaan, kondisi dan peristiwa yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan usaha dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan makro (Lingkungan alam, lingkungan ekonomi, lingkungan kebudayaan, lingkungan pendidikan, lingkungan demografi, lingkungan politik dan hukum) dan lingkungan mikro (Lingkungan supplier, Lingkungan pelanggan, lingkungan pesaing dan Lingkungan teknologi)

## C. Variabel Kinerja Usaha

Kinerja adalah catatan tentang hasil –hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Disini arti dari kinerja ditekankan kepada hasil akhir atau (*outcomes*). Istilah kinerja berawal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sedangkan dalam kamus *The New Webster Dictionary* memberikan arti bagi kata *performance* yang menyangkut masalah prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas (Theo Suhardi, 2012:97)

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu Independent Variabel dan Dependent Variabel. Diantaranya sebagai berikut :

1. Independent Variabel adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel tidak bebas. Variabel bebasnya adalah *Locus of control* (X1) dan Lingkungan Usaha (X2).

Dependent Variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependennya adalah Kinerja Usaha (Y). dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasional variabelnya :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuisisioner	No Item
<p><i>Locus of control</i> (X1) Ghufron &amp; Risnawita (2010) <i>Locus of control</i> adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting</p>	<i>Locus of control</i> Internal	Suka Bekerja Keras	Tingkat pengendalian diri untuk tetap bekerja Keras	Saya berusaha mengendalikan diri untuk tetap bekerja keras	1
		Memiliki Inisiatif	Tingkat pengendalian diri untuk berpikir Inisiatif	Saya berusaha mengendalikan diri agar selalu berinisiatif	2
		Berpikir Efektif	Tingkat Pengendalian diri untuk berpikir efektif	Saya berusaha mengendalikan diri untuk selalu berpikir efektif	3
		Berusaha menemukan pemecahan masalah	Tingkat pengendalian diri untuk dapat memecahkan masalah	Saya berusaha mengendalikan diri untuk memecahkan masalah	4
	<i>Locus of control</i> eksternal	Kurang memiliki inisiatif	Tingkat harapan untuk didorong berinisiatif	Saya bisa berinisiatif jika didukung oleh rekan saya	1
		Mempunyai harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan	Tingkat harapan untuk memperoleh keberuntungan	Saya bisa memperoleh keberuntungan jika saya sedang hoki	2

(Lanjutan Tabel 3.1)

		Kurang berusaha	Tingkat harapan untuk mampu berusaha	Saya mau berusaha jika di dukung oleh orang di sekitar saya	3
		Kurang mencari informasi	Tingkat harapan untuk mampu mencari informasi	Saya bisa lebih mudah mencari informasi karena ada internet	4
Lingkungan Usaha (X2) Darwin Bangun (2012) Lingkungan usaha adalah keadaan atau kondisi suatu peristiwa yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan operasional perusahaan	Lingkungan makro	Lingkungan alam	Tingkat hubungan dengan lingkungan alam	Keberhasilan usaha saya dipengaruhi oleh situasi alam	1
		Lingkungan ekonomi	Tingkat hubungan dengan lingkungan ekonomi	Keberhasilan usaha saya banyak sekali dipengaruhi oleh situasi ekonomu	2
		Lingkungan Kebudayaan	Tingkat hubungan dengan kebudayaan	Usaha saya berhasil jika menyesuaikan dengan kebiasaan yang ada	3
		Lingkungan Pendidikan	Tingkat hubungan dengan pendidikan	Pendidikan yang saya miliki mempengaruhi keberhasilan usaha saya	4
		Lingkungan Demografi	Tingkat hubungan dengan Lingkungan Demografi	Karakteristik pegawai mempengaruhi keberhasilan usaha saya	5
		Lingkungan politik dan hukum	Tingkat hubungan dengan Politik dan hukum	Kondisi politik memengaruhi keberhasilan usaha saya	6
	Lingkungan mikro	Lingkungan supplier	Tingkat hubungan dengan lingkungan supplier	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua supplier atau pemasok	1

(Lanjutan Tabel 3.1)

		Lingkungan pelanggan	Tingkat hubungan dengan lingkungan pelanggan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua pelanggan	2
		Lingkungan pesaing	Tingkat hubungan dengan lingkungan pesaing	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua pesaing	3
		Lingkungan teknologi	Tingkat hubungan dengan lingkungan teknologi	Saya menggunakan teknologi terbaru untuk usaha saya	4
Kinerja Usaha (Y) Theo Suhardi (2012) Kinerja usaha merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta	Pertumbuhan Penjualan	Sarana promosi	Tingkat kemampuan meningkatkan penjualan	Penjualan pada bisnis saya selalu meningkat	1
		Target penjualan	Tingkat kemampuan menetapkan target penjualan	Target penjualan usaha saya selalu meningkat	2
		Target pasar	Tingkat mengelola jumlah penjualan sesuai target pasar	Produk yang saya jual selalu memenuhi target yang sudah ditetapkan	3
		Kualitas produk	Tingkat kemampuan menjaga kualitas produk	Kualitas produk yang saya buat selalu memuaskan konsumen	4
	Keuntungan Usaha	Aset perusahaan	Tingkat keuntungan berdasarkan banyaknya jumlah aset	Asset usaha saya semakin bertambah	1
		Profitabilitas	Tingkat mengontrol pengelolaan dana usaha	Keuntungan usaha saya Semakin naik	2
		Produktivitas tenaga kerja	Tingkat kemampuan pengusaha dalam mengelola sdm	Produktivitas tenaga kerja saya terus meningkat	3

### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi adalah semua unit analisis yang di teliti dalam suatu lembaga atau instansi maupun wujud manusia. Menurut Arikunto (2010:173) populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Menurut Sugiyono (2011:120) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun populasi dari seluruh para pengusaha yang ada di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung 150 Pengusaha. dengan demikian maka di tarik sampelnya sebanyak 60 Pengusaha

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$= 60$$

Keterangan :

$n$  : Jumlah Sampel

$N$  : Jumlah Populasi

$e$  : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi Sampel pada penelitian ini adalah Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung, Sampel dari penelitian ini adalah mengambil Sampel secara acak dalam populasi yang disebut *Simple Random Sampling* sample secara acak pada pengusaha SIRBI dengan melakukan penyebaran kuisisioner sebanyak 60 Pengusaha.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menunjang penelitian ini, penulis memilih menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari penelitian lapangan dengan pengamatan langsung pada area Sentra Rajut Binong Jati Bandung serta mengadakan wawancara secara langsung untuk mencari penjelasan dan keterangan pada Para pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.
- b. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara penulis dengan pihak yang memberikan informasi. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh data atau informasi tentang kegiatan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi.
- c. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dengan menyebarkan kuisisioner sementara kepada Para Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

## 2. Data Sekunder

Data ini penulis peroleh dari berbagai sumber yang telah ada, termasuk dokumen yang telah ada di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung dan studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur serta dari sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah-masalah yang sedang diteliti.

### 3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu *Locus of control*, Lingkungan usaha dan Kinerja Usaha.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu:

$$\text{Nilai rata – rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{Bobot})}{\sum \text{Sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2011:130)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2006).

Menurut sugiyono (2012:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah Skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah Skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$n$  = Banyaknya responden

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*. hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3.5.2.3 Method of Succeshive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.

6. Menentukan nilai skala (*scale Value / SV*).

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

$$Y = SV + IK I$$

$$K = 1 + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

#### 3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel  $X_1$  (*Locus of control*) dan  $X_2$  (Lingkungan Usaha) terhadap variabel Y (Kinerja Usaha).

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Usaha

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = *Locus of control*

$X_2$  = Lingkungan Usaha

e = Standar error / variabel pengganggu

### 3.5.2.5 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel *Locus of control* ( $X_1$ ), Lingkungan Usaha ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Usaha (Y).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y. Algifari (2010:14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghozali (2007:173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:246)

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

### 3.5.2.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksud sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau di tolak. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

#### 1. Pengujian Hipotesis secara simultan

Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan dari *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha.

$H_a : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari *Locus of control* dan Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha

##### b. Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$

##### c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus:

$$F_{hitungR} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

*Keterangan:*

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen (variabel bebas)

$n$  = Jumlah anggota sampel

d. Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (k) dan dk (derajat kesalahan) penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Tolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_a$  diterima

b) Tolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_a$  ditolak

## 2. Pengujian hipotesis secara parsial

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh dari *Locus of control* terhadap Kinerja Usaha.

$H_a : \beta_1 \geq 0$ , Artinya terdapat pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Usaha.

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh dari Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha.

$H_a : \beta_2 \geq 0$ , Artinya terdapat pengaruh dari Lingkungan Usaha terhadap Kinerja Usaha.

b. Menentukan tingkat signifikan 5% dan tingkat derajat bebas (db) = n-k-1, untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

c. Menghitung nilai  $t_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisiensi korelasi signifikan atau tidak.

$$\text{Rumus } t_{hitung} : t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-k-1}}{1-r}$$

*keterangan :*

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel independen

d. Menghitung nilai thitung dibandingkan dengan ttabel dengan kriteria :

Ha diterima, jika thitung > ttabel

Ho ditolak, jika thitung < ttabel

### 3.5.2.7 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2006:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times ZeroOrder \times 100\%$$

Keterangan:

$B$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$Kd = 0$ , Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah.

$Kd = 1$ , Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi.

### 3.5.2.8 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang

merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2012:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Dimana :  $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

### **3.6 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada Pengusaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung yang beralamatkan Jl. Binong Jati No.17, Binong, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40275.