

PENGARUH KEPERIBADIAN, *SELF-EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERSEPSI KINERJA USAHA SKALA KECIL DAN MENENGAH

Ratno Purnomo

email: ano.purnomo@gmail.com

Sri Lestari

Universitas Jenderal Soedirman, Puwokerto

Abstract

Small medium enterprises performance was determined by some factors such as production efficiency, marketing strategy, or financial adequacy. But, there is one factor which is important for SMEs performance, the entrepreneur itself specially its characteristics. This study examined the effects of individual personality, self-efficacy, and locus of control on small medium enterprises performance in Banyumas. This study used the big five personality approach to measure individual characteristics which consists of openness to experience, conscientiousness, extroversion, agreeableness, and neuroticism (OCEAN). This research used subjective perception to measure SMEs performance. This study used survey research design and respondents were SMEs entrepreneurs located in Banyumas (N = 105). Result of the multiple regression analysis showed that agreeableness and self-efficacy had a significant and positive effects on SMEs performance. On the contrary, neuroticism had a significant and negative effect on self-efficacy. Other individual personalities (openness to experience, conscientiousness, and neuroticism) and locus of control had no significant effect on SMEs performance. Implications for future research and practice were discussed.

Keywords: *personality, self-efficacy, locus of control, performance, SMEs*

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) tidak dipungkiri merupakan tulang punggung perekonomian nasional. Beberapa indikator yang menjadi bukti bahwa sektor ini memang sangat berperan dalam perekonomian Indonesia diantaranya adalah jumlah UMKM pada tahun 2005 yang menguasai 54,22% terhadap pembentukan nilai tambah nasional. Selain itu, data dari kementerian koperasi dan UMKM juga menunjukkan bahwa jumlah UMKM mengalami pertumbuhan 12,22% sepanjang tahun 2005 sampai dengan 2009 dengan pertumbuhan tenaga kerja sebanyak 15,10% (Kementerian Koperasi dan UKM)

Peran UMKM dalam membentuk Produk Domestik Bruto (PDB) menurut data dari BPS serta Kementerian Koperasi dan UKM, Jumlah unit UMKM pada tahun 2004 mencapai 43,22 juta unit, meningkat 1,61 % dibandingkan dengan tahun 2003. Tenaga kerja yang terserap

oleh UMKM mencapai 75,49 juta orang pada tahun 2004 (96,61%), dan pada tahun 2005 sebanyak 77,67 juta orang (96,77%). Namun demikian peran UMKM tersebut bukannya tanpa masalah, hal tersebut justru yang menjadi titik perhatian bagi pemerintah untuk dapat memposisikan diri sebagai lembaga yang dapat menjamin peran UMKM (Bank Indonesia, 2006)

Perhatian pemerintah terhadap UMKM tertuang dalam berbagai undang-undang, instruksi presiden dan keputusan menteri. Perhatian tersebut antara lain adalah Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007 tentang kebijakan percepatan pengembangan sektor riil dan pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah. Tujuan utama dikeluarkannya inpres ini adalah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan mengurangi tingkat pengangguran serta kemiskinan.

Usaha mikro, kecil dan menengah memang menjadi salah satu andalan dalam

peningkatan pertumbuhan ekonomi dan penanggulangan masalah pengangguran dan kemiskinan. Data yang telah disebutkan di atas menguatkan bahwa UMKM benar-benar memiliki peran yang sangat penting. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan dan pengembangan UMKM agar potensi yang belum tergali dapat ditingkatkan dan permasalahan yang dihadapi bisa diatasi.

Pembinaan dan pengembangan UMKM dimaksudkan untuk menjadikan UMKM yang profesional, efisien, sehat dan tangguh. Hal ini pada saatnya nanti akan dapat berperan secara optimal dalam mendorong proses pertumbuhan ekonomi dan program pengentasan kemiskinan dan pengangguran. Pembinaan dan pengembangan UMKM pada dasarnya adalah tanggung jawab pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia dengan asumsi dasar yang digunakan adalah pembangunan UMKM bertumpu pada kekuatan, inisiatif, kreativitas, potensi dan aspirasi masyarakat.

Pembinaan dan pengembangan UMKM pada dasarnya dapat dilihat dari sisi operasional, efisiensi kelembagaan dan pembangunan. Berlandaskan pemahaman ini maka strategi yang akan ditempuh sesuai dengan perkembangan dan masalah yang dihadapi UMKM adalah sebagai berikut: pertama, pemanfaatan dan penciptaan kepastian usaha serta peningkatan pemanfaatan akses dan pangsa pasar. Kedua, meningkatkan kemampuan dan memperluas akses terhadap sumber permodalan serta memperkuat struktur permodalan. Ketiga, meningkatkan akses dan kemampuan penguasaan teknologi. Keempat, meningkatkan kemampuan organisasi dan manajemen. Kelima, pengembangan jaringan usaha dan kemitraan dengan pelaku ekonomi lainnya yang sudah lebih maju.

Realisasi strategi tersebut di atas diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM secara keseluruhan. Terkait dengan aspek manajemen dan organisasi, selama ini aspek tersebut hanya terfokus pada aspek pemasaran, pengelolaan organisasi, aspek produksi, dan aspek keuangan. Aspek sumberdaya manusia khususnya yang menekankan pada kepribadian individual praktisi UMKM itu sendiri masih belum mendapat perhatian seperti halnya aspek-

aspek manajemen yang lain. Hal tersebut terkuak dalam laporan eksekutif Bank Indonesia yang melakukan identifikasi permasalahan UMKM di daerah Banyumas dan sekitarnya (Bank Indonesia, 2006). Usaha mikro kecil dan menengah merupakan salah satu bentuk organisasi profit atau bisnis. Dalam pengelolaan sebuah organisasi yang berorientasi bisnis atau profit semua aspek manajemen dan organisasi harus menjadi perhatian, tidak terkecuali aspek sumberdaya manusia dan perilakunya dalam organisasi tersebut. Aspek sumberdaya manusia ini menjadi penting karena salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja suatu organisasi bisnis adalah pengelolaan SDM dan perilaku manusianya yang akan menjalankan berbagai aspek manajemen lainnya. Hasil penelitian Cassel, *et al* (2002) terhadap perusahaan UMKM menunjukkan bahwa praktek pengelolaan manajemen SDM menentukan kesuksesan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Contohnya adalah *self-efficacy* dan *self-esteem* yang terbentuk karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran. Di sisi lain, karakteristik individu yang bersifat stabil terbentuk karena memang sudah melekat pada individu tersebut. Contohnya adalah kepribadian dan *locus of control*. Hisrich, *et al* (2005) menyatakan bahwa beberapa karakteristik individual seperti *self-efficacy*, *self-esteem* dan *locus of control* memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis seperti UMKM. Entrialgo, *et al* (2000) menyatakan bahwa kepribadian individual berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan organisasi bisnis UMKM. Green, *et al* (1996) menyatakan bahwa karakteristik individual seperti kepribadian, motivasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *risk taking* dapat menentukan kesuksesan seorang *entrepreneur* dalam pengelolaan bisnisnya. Mengacu pada hasil temuan empiris ini,

kepribadian yang positif dan keyakinan diri yang kuat dari praktisi UMKM akan menentukan pencapaian kinerja perusahaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat di ambil benang merah bahwa kinerja UMKM sebagai salah satu bentuk organisasi bisnis dapat dipengaruhi aspek sumberdaya manusianya. Lebih khusus lagi, kinerja UMKM dapat dipengaruhi *self-efficacy*, *locus of control* dan kepribadian individu yang terlibat di dalam organisasi bisnis tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menguji secara empiris pengaruh kepribadian individual tersebut terhadap kinerja UMKM. jadi, pertanyaan riset dalam penelitian ini adalah apakah kepribadian, *self-efficacy* dan *locus of control* dapat menentukan kesuksesan UKM dalam kinerjanya? Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian individual, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja UMKM yang diukur secara subjektif oleh pengusaha.

Landasan Teori dan Hipotesis

Kinerja

Kinerja organisasi merupakan ukuran keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang positif berarti perusahaan dapat mencapai tujuannya, sedangkan kinerja yang negatif berarti perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Ukuran kinerja organisasi dapat berbentuk kuantitatif maupun kualitatif. Ukuran kinerja kuantitatif berupa capaian-capaian keuangan (*ROE*, *ROA*, *ROI*), produksi (jumlah barang terjual, rasio biaya operasional), pemasaran (jumlah pelanggan), dan efisiensi. Ukuran kinerja kualitatif berupa kedisiplinan, kualitas pencapaian tujuan, persepsi pimpinan terhadap capaian organisasi, perilaku individual dalam organisasi, dan efektivitas.

Sousa, *et al* (2006) mengklasifikasikan beberapa ukuran kinerja untuk perusahaan kecil dan menengah: pertama, ukuran kinerja berdasarkan *balanced scorecard* yang terdiri dari proses bisnis internal, inovasi keuangan dan pembelajaran serta konsumen. Kedua, ukuran kinerja berdasarkan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

yang terdiri dari strategi, produktivitas, keuangan, inovasi, pembelajaran karyawan, dan kepuasan. Ketiga, ukuran kinerja berdasarkan *performance measurement system* yang terdiri dari keuangan, kualitas, pelatihan karyawan, inovasi dan konsumen.

Kepribadian

Kepribadian individual melekat pada individu yang sifatnya dapat berubah-ubah atau stabil. Kepribadian merupakan salah satu kepribadian individual yang bersifat stabil dari waktu ke waktu. *The big five factor* merupakan konsep paling populer dalam membagi dimensi kepribadian. Istilah lain yang sering digunakan adalah *five factor model* (FFM). Konsep ini paling sering digunakan dalam berbagai penelitian tentang perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang. Hasil penelitian memang menunjukkan bahwa dimensi tertentu dari kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan dan konsisten dengan prestasi seseorang, baik dalam bekerja maupun dalam proses pembelajaran. Stanton dan Matthews (1995) menyatakan bahwa konsep kepribadian dapat digunakan untuk beberapa tujuan seperti: seleksi karyawan atau mahasiswa, pengembangan kepribadian, team building, penelitian tentang kepribadian, bimbingan karir dan proses pembelajaran.

John, Donahue, dan Kentle (1991) membagi dimensi kepribadian menjadi lima yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* (OCEAN). Kepribadian *openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman hidup antara lain penuh dengan ide baru, imajinasi yang aktif, cerdas dan mendalam, suka refleksi diri, penasaran dengan banyak hal, inovatif, dan artistik. Individu dengan *openness to experience* yang rendah atau *closed to experience* memiliki kepribadian yang berkebalikan dari karakter tersebut di atas seperti: tidak inovatif, suka sesuatu yang rutin, praktis, dan cenderung tertutup.

Kepribadian *conscientiousness* atau keterbukaan mata dan telinga antara lain: suka bekerja keras, bekerja sesuai dengan rencana,

dapat diandalkan, teratur, melakukan pekerjaan dengan cermat dan terperinci, dan cenderung rajin. Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki *conscientiousness* yang tinggi. Sedangkan individu dengan *conscientiousness* yang rendah memiliki kepribadian: ceroboh, malas, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

Kepribadian *extraversion* atau keterbukaan terhadap orang lain antara lain: aktif berbicara, penuh dengan energi, antusias, kepribadian yang tegas dan pasti, ramah dan suka bergaul. Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki *extaversion* yang tinggi. Kebalikannya, individu dengan *extraversion* yang rendah memiliki kepribadian antara lain: pendiam, pemalu, sukar bergaul, dan tidak terlalu bergairah. Individu dengan kepribadian ini disebut juga memiliki kepribadian *introversion*.

Agreeableness atau keterbukaan terhadap kesepakatan memiliki kepribadian antara lain: suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Individu dengan kepribadian tersebut dikatakan memiliki *agreeableness* yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan *agreeableness* yang rendah memiliki kepribadian antara lain: suka mencari kesalahan orang lain, senang berselisih, tak acuh, tidak sopan, dan mementingkan diri sendiri.

Neoriticism atau keterbukaan terhadap tekanan memiliki kepribadian antara lain: sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, dan mudah gelisah. Individu dengan kepribadian ini dikatakan memiliki emosi yang tidak stabil. Sebaliknya, individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain: dapat mengatasi stress dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan.

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya (Bandura dan

Bailey, 1990 dalam Greenberg dan Baron, 2003). Bagi pengusaha, *self-efficacy* berarti terkait dengan proses menjalankan usahanya seperti kemampuan memahami bisnis, kemampuan menyelesaikan berbagai macam permasalahan bisnis, dan kemampuan menjalankan tanggung jawab dalam aktivitas usahanya.

Self-efficacy terbentuk oleh dua faktor utama yaitu: *direct experience* dan *vicarious experience*. *Direct experience* terkait dengan pengalaman penerimaan timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan berulang kali. *Vicarious experience* terkait dengan penilaian kinerja dari orang lain dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas tertentu (Greenberg dan Baron, 2003). *Self-efficacy* memainkan peran yang penting dalam perilaku di sebuah organisasi. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara umum. Selain itu, individu tersebut juga lebih sering berinovasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks dunia usaha, pengusaha dengan *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa senang dan menikmati usaha yang dijalankannya. Pengusaha tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan usaha yang dihadapinya.

Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial (*learning social*) yang dikembangkan oleh Rotter (Patten, 2005). *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control* (Robbins, 2005)

Seseorang yang memiliki kecenderungan internal *locus of control* memandang bahwa

segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Berbeda dengan orang yang cenderung eksternal *locus of control*, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya.

Individu dengan internal *locus of control* cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman, 2005). Variabel-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stres terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, *entrepreneurship*, dan keterlibatan kerja (Bello, 2001).

Pengaruh Kepribadian Individual Terhadap Self-efficacy

Hartman (2006) menunjukkan bahwa kepribadian yang diukur dengan menggunakan model lima faktor, secara umum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy*. Hermann (2005) menyatakan bahwa kepribadian (*instrumentality*) berpengaruh signifikan terhadap *self-esteem* dan *self-efficacy*. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung memiliki *self-efficacy* dan *self-esteem* yang tinggi. Kepribadian kepribadian yang positif antara lain inovatif, suka dengan hal baru, pekerja keras, pemaaf, dapat diandalkan, ramah dan suka bergaul, teratur, dapat dipercaya, suka bekerja sama dan emosi yang stabil.

Model kepribadian lima faktor menunjukkan lima karakter individu yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* (OCEAN). Individu dengan *openness to experience* yang tinggi memiliki karakter yang inovatif, cerdas, imajinatif, dan penuh dengan

rasa penasaran. Individu dengan *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakter gigih dalam bekerja, dapat diandalkan, dan melakukan pekerjaan dengan teratur dan cermat. Individu yang *ekstrovert* memiliki karakter suka berbicara, penuh dengan semangat, ramah dan suka bergaul. Individu dengan *agreeableness* yang tinggi memiliki karakter tidak mementingkan diri sendiri, suka bekerja sama, dan penuh perhatian pada orang lain. Individu dengan emosi yang stabil memiliki karakter tenang dalam situasi tegang dan dapat menangani stres dengan baik. Karakter-karakter inilah yang disebut dengan kepribadian positif. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1a: *Openness to experience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*

H1b: *Conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*

H1c: *Extroversion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*

H1d: *Agreeableness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*

H1e: *Neuroticism* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *self-efficacy*

Pengaruh Kepribadian Individual Terhadap locus of control

Pengaruh kepribadian individual dengan menggunakan model kepribadian lima faktor merupakan hubungan yang bersifat eksploratif karena masih sangat jarang hubungan ini ditemukan dalam berbagai hasil penelitian. Seseorang yang memiliki kepribadian terbuka terhadap pengalaman, menyukai hal-hal yang baru dan imajinatif akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sebaliknya, individu yang tertutup, tidak menyukai hal-hal baru, dan monoton akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*. Individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* seperti gigih, dapat diandalkan dan teratur akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sedangkan individu yang mudah menyerah, tidak teratur dan tidak disiplin akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.

Individu dengan kepribadian *ekstroversion* memiliki ciri-ciri penuh semangat, bergairah dan mudah bergaul akan cenderung membentuk *internal locus of control* sedangkan individu yang *introversion* akan cenderung membentuk *eksternal locus of control*. Individu dengan kepribadian suka bekerjasama dan stabil dalam emosinya akan cenderung membentuk *internal locus of control* sedangkan individu dengan kepribadian tidak suka bersosialisasi dan mudah tertekan akan cenderung membentuk *eksternal locus of control*. Intinya adalah individu yang memiliki kepribadian kepribadian yang positif akan cenderung membentuk *internal locus of control* dan individu dengan kepribadian kepribadian yang negatif akan cenderung membentuk *eksternal locus of control*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H2a: *Openness to experience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*
- H2b : *Conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*
- H2c : *Extroversion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*
- H2d : *Agreeableness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *locus of control*
- H2e : *Neuroticism* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *locus of control*

Pengaruh Kepribadian Individual Terhadap Kinerja

Jawahar dan Carr (2007) menunjukkan bahwa dimensi kepribadian khususnya *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual. Comeau dan Griffith (2005) menunjukkan bahwa kepribadian menentukan terbentuknya perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nikolaou (2003) menyatakan bahwa dimensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan Lau dan Shaffer (1999) juga menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan

karir. Guthrie et. al (1998) menyatakan bahwa dimensi kepribadian menentukan kesuksesan seseorang dalam mengelola karirnya.

Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dengan beberapa dimensinya menentukan keberhasilan seseorang dalam kesuksesan karir, kinerja yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif. Karakter kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja, dan emosi yang stabil akan menentukan kesuksesan seseorang baik dalam bekerja maupun belajar.

Pengusaha yang berkepribadian positif seperti giat bekerja, suka bekerjasama, inovatif dalam cara usaha, mampu mengendalikan emosinya, teratur dan disiplin akan mencapai prestasi maksimal yang diharapkan. Pengusaha yang memiliki karakter suka bekerja sama, ramah dan mudah bergaul cenderung aktif dalam kemasyarakatan dan aktif mengembangkan potensi dirinya melalui berbagai pelatihan dan seminar. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H3a : *Openness to experience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM
- H3b : *Conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM
- H3c : *Extroversion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM
- H3d : *Agreeableness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM
- H3e : *Neuroticism* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja UKM

Pengaruh *Self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap Kinerja

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa dirinya mampu dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang

rendah akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dan pesimis untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pengusaha dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan permasalahan usaha, mengikuti proses usahanya dengan baik, dan merasa mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengusaha.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* menentukan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara umum. Strauss (2005) menyatakan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang. Luthans dan Peterson (2002) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas manajer. Cockerill et al. (1996) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *self-esteem* sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Pillai dan Williams (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM

Locus of control terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan, dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal

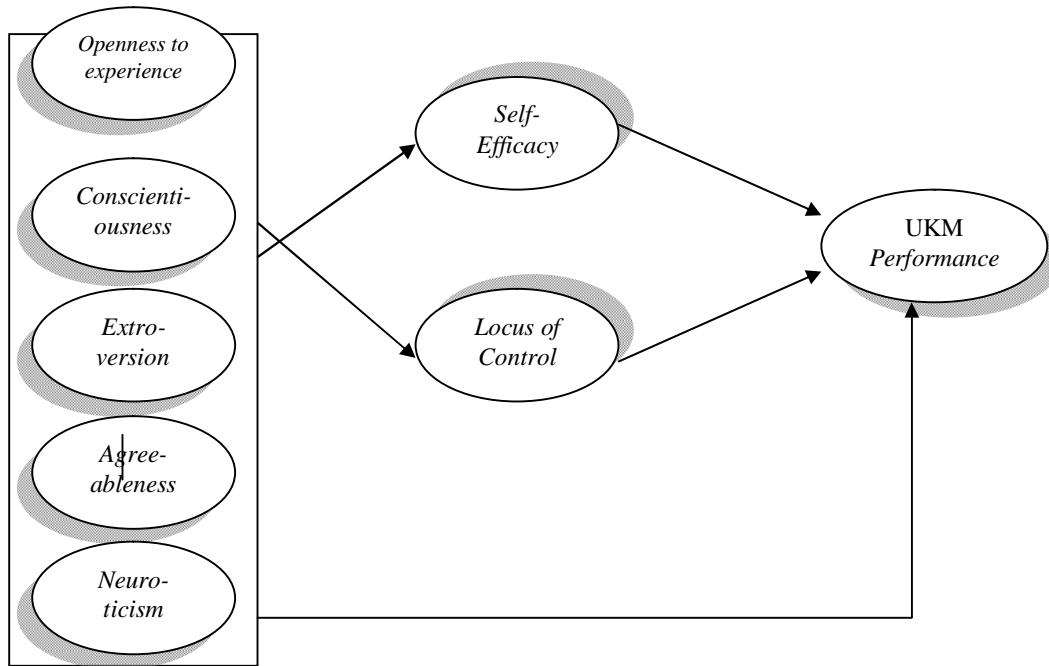
locus of control lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan terkontrol oleh atasan atau supervisor.

Patten (2005) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pencapaian suatu kinerja dalam organisasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa individu dengan internal *locus of control* berkinerja lebih baik daripada individu dengan eksternal *locus of control*. Beukman (2005) menyatakan bahwa beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa *locus of control* merupakan variabel penentu kinerja seseorang dan kinerja organisasi. Individu dengan internal *locus of control* akan bekerja untuk memperoleh *reward* dengan menunjukkan usaha-usaha pencapaian *reward* tersebut. Usaha-usaha ini biasanya terkait dengan pembelajaran dan pencarian informasi untuk mendukung pencapaian *reward* tersebut yang juga akan berdampak pada kinerja organisasi. Bello (2001) menyatakan bahwa salah satu variabel penting yang menjadi luaran dari *locus of control* adalah kinerja organisasional.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa hasil penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5 : *Locus of Control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM

Gambar 1
Model Penelitian



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain riset survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu (Cooper dan Schindler, 2003), agar diperoleh sampel yang memadai sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini melibatkan pemilik atau manajer UKM sebagai respondennya dengan kriteria antara lain: pertama, UKM yang dipilih menjadi responden adalah UKM yang memiliki karyawan dalam menjalankan usahanya. Kedua, UKM sudah berjalan minimal 2 tahun.

Penelitian ini menggunakan delapan variabel yang terdiri dari: tujuh variabel kepribadian individual sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Ketujuh variabel kepribadian individual terdiri dari *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *self-efficacy*, dan *locus of control*. Variabel kontrol yang memiliki kemungkinan pengaruh dimasukkan dalam analisis data. Variabel kontrol tersebut antara lain lama berdiri

UKM, tingkat usia pemilik, dan jenis kelamin. Berikut ini dijelaskan definisi masing-masing variabel tersebut dan metode pengukuran yang digunakan.

1. Variabel Kepribadian Individual (*The Big Five Personality*)

Kepribadian merupakan pola yang unik dari seseorang yang meliputi aspek psikomotorik, kognitif dan afektif. Dimensi kepribadian terbagi menjadi lima variabel yaitu: *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman hidup), *conscientiousness* (keterbukaan hati dan telinga), *extrovertness* (keterbukaan terhadap orang lain), *agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan), *neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan). Pengukuran dimensi kepribadian dilakukan dengan menggunakan *The Big Five Inventory* (BFI) yang terdiri dari 44 *item* (John, Donahue, dan Kentle, 1991) untuk mengukur kecenderungan pribadi seseorang. Setiap *item* diukur dengan menggunakan skala 5 (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju)

2. Variabel *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan pandangan seseorang tentang keyakinan dirinya untuk melakukan pekerjaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. *Self-efficacy* diukur dengan 4 *item* pernyataan menggunakan skala 5 (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju) yang diadopsi dari Jones (1986).

3. Variabel *Locus of Control*

Locus of control merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk mengendalikan berbagai peristiwa, kejadian, nasib dan keberuntungan yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang percaya bahwa berbagai kejadian dan peristiwa yang menimpa dirinya adalah atas usaha dan kendali dirinya disebut internal *locus of control*. Seseorang yang percaya bahwa kejadian dan peristiwa yang menimpa dirinya adalah karena faktor di luar kendali dirinya disebut eksternal *locus of control*. Pengukuran *locus of control* dilakukan dengan menggunakan 15 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Johnson dan McGill (1988). Kelima belas butir ini sudah mencakup internal dan eksternal *locus of control*. Skala yang digunakan adalah skala lima (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju).

4. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja organisasi dalam penelitian ini menggunakan ukuran kualitatif dari perspektif praktisi UKM. Dimensi kinerja UKM yang diukur antara lain aspek keuangan selama 2 tahun terakhir, aspek pertumbuhan modal UKM selama 2 tahun terakhir, aspek penjualan selama 2 tahun terakhir, aspek karyawan selama 2 tahun terakhir. Praktisi UKM diminta memberikan skor pada tiap-tiap aspek. Skala pemberian skor menggunakan lima skala (1= sangat tidak baik; 2= tidak baik; 3= netral; 4= baik; 5= sangat baik).

Metode analisis data meliputi statistik deskriptif, *means*, standar defiasi, korelasi, uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *Multiple regression*

analysis. Penggunaan alat analisis *multiple regression analysis* berdasarkan pada pertimbangan yaitu: penelitian yang dilakukan menekankan pada pengaruh antara beberapa variabel Independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian hipotesis dengan menggunakan *multiple regression* adalah sebagai berikut: **pertama**, pengujian hipotesis satu (H1a, H1b, H1c, H1d dan H1e) dilakukan dengan memasukan lima variabel kepribadian individual variabel independen terhadap variabel *self-efficacy* sebagai variabel dependen. **Kedua**, pengujian hipotesis dua (H2a, H2b, H2c, H2d dan H2e) dilakukan dengan memasukan lima variabel kepribadian individual sebagai variabel independen terhadap variabel *locus of control* sebagai variabel dependen. **Ketiga**, pengujian hipotesis tiga (H3a, H3b, H3c, H3d dan H3e) dilakukan dengan memasukan lima variabel kepribadian individual sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen. **Keempat**, pengujian hipotesis lima (H4) dan hipotesis lima (H5) dilakukan dengan memasukan *self-efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen. Dukungan atau penolakan terhadap ketujuh hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan *multiple regression analysis*.

Hasil Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar adalah 150 eksemplar. Kuesioner diberikan kepada sejumlah pengusaha mikro, kecil dan menengah yang berada di wilayah Banyumas. Kuesioner diberikan kepada responden untuk diambil kembali keesokan harinya. Jumlah kuesioner yang kembali ke peneliti adalah 111 eksemplar, atau memiliki *response rate* sebesar 74 persen. Sejumlah kuesioner yang kembali tersebut kemudian di saring dan diteliti kelengkapan datanya. Ada enam buah kuesioner yang tidak lengkap dan tidak sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini. Jadi, jumlah kuesioner yang digunakan untuk pengolahan data adalah 105 eksemplar.

Berdasarkan hasil survei, pelaku usaha didominasi oleh pria dengan modal awal kebanyakan dari modal sendiri atau kombinasi

modal sendiri dan pinjaman. Jenis usaha yang paling banyak adalah toko seperti toko kelontong, pakaian, atau toko pulsa. Salah satu temuan penting berdasarkan aspek demografis responden tersebut adalah masih rendahnya keikutsertaan para pelaku usaha dalam kegiatan pelatihan-pelatihan kewirausahaan. Hal ini tentu saja dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para akademisi dan pengambil kebijakan untuk memacu program pelatihan bagi para pelaku usaha di daerah Banyumas. Selain itu, juga ditemukan bahwa masih sedikitnya pelaku usaha dari kalangan muda karena rata-rata usia responden adalah 47 tahun.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, menunjukkan bahwa karakter individu yang paling menonjol adalah *agreeableness* (rata-rata = 3,9312), *conscientiousness* (rata-rata = 3,7016) dan *extroversion* (rata-rata = 3,7726). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian responden ditandai dengan sifat-sifat seperti suka menolong, pemaaf, dapat dipercaya, peduli dengan orang lain, sopan dalam bergaul, dan suka bekerja sama. Selain itu, responden juga memiliki *self-efficacy* yang tinggi (rata-rata = 3,997). Artinya, para pelaku usaha memiliki keyakinan diri yang cukup tinggi dalam menjalankan usahanya dan optimis dengan perkembangan usahanya itu.

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesesuaian instrumen penelitian (*item* pertanyaan atau pernyataan) dengan konstruk yang akan diukur (Sekaran, 2003). Berdasarkan hasil statistik, ada tiga *item* yang tidak berkorelasi signifikan dengan skor rata-rata variabelnya yaitu *item* ketujuh dari variabel *openness to experience*, serta *item* ketiga dan kesepuluh dari variabel *locus of control*. Ketiga *item* ini dinyatakan tidak valid untuk mengukur kedua variabel tersebut. Ketiga *item* ini tidak akan digunakan untuk langkah analisa data selanjutnya. Jadi, secara keseluruhan, jumlah *item* yang dinyatakan valid adalah sebagai berikut: sembilan *item* untuk *openness to experience*, sembilan *item* untuk *conscientiousness*, delapan *item* untuk *extroversion*, sembilan *item* untuk *agreeableness*, delapan *item* untuk *neuroticism*, empat *item*

untuk *self-efficacy*, 12 *item* untuk *locus of control*, dan lima *item* untuk kinerja.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Alat uji yang biasa dan populer digunakan adalah uji konsistensi internal (*internal consistency*) dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Tingkat koefisien yang disarankan adalah 0,7 (Hair *et al.*, 1998) atau 0,6 (Nunnally, 1978). Sekaran (2003) mengklasifikasikan tingkat koefisien reliabilitas menjadi tiga: koefisien *cronbach alpha* kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang kurang baik, *cronbach alpha* 0,6 sampai dengan 0,8 menandakan tingkat reliabilitas yang dapat diterima, dan *cronbach alpha* lebih dari 0,8 menandakan reliabilitas yang baik.

Semua *item* yang sudah dinyatakan valid pada tahap uji validitas, kemudian diuji kehandalannya dengan menggunakan uji reliabilitas. Angka koefisien *cronbach alpha* diatas 0,6 menunjukkan bahwa *item-item* pada masing-masing variabel tersebut dianggap reliabel atau konsisten. Namun demikian, ada pengurangan sejumlah *item* pada beberapa variabel. Pengurangan atau penghilangan beberapa *item* ini dimaksudkan untuk meningkatkan angka koefisien *cronbach alpha* agar sesuai dengan kriteria yang dapat diterima. Ada empat *item* untuk mengukur *self-efficacy* (*cronbach* α = 0,600) yang dinyatakan valid, namun ada satu *item* yang dianggap tidak konsisten sehingga tidak dapat diikutkan dalam pengolahan data selanjutnya. Jadi, ada tiga *item* yang dianggap valid dan konsisten. Selain itu, ada tujuh *item* yang dianggap tidak konsisten untuk mengukur *locus of control* (*cronbach* α = 0,605), sehingga hanya ada lima *item* yang dianggap valid dan konsisten. Variabel-variabel lainnya seperti *openness to experience* (*cronbach* α = 0,763), *conscientiousness* (*cronbach* α = 0,665), dan *agreeableness* (*cronbach* α = 0,637) masing-masing terdiri dari sembilan *item* valid dan konsisten; *extroversion* (*cronbach* α = 0,662) dan *neuroticism* (*cronbach* α = 0,697) masing-masing terdiri dari delapan *item* valid dan konsisten; dan kinerja (*cronbach* α = 0,750) terdiri dari lima *item* valid dan konsisten.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedelapan variabel yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *self-efficacy*, *locus of control*, dan kinerja memiliki standar deviasi yang tidak tinggi. Dikatakan tidak tinggi karena nilai standar deviasi kelima variabel tersebut tidak melebihi nilai rata-ratanya (*mean*). Nilai rata-rata *openness to experience* adalah 3,513 dengan standar deviasi 0,481; rata-rata *conscientiousness* adalah 3,706 dengan standar deviasi 0,377; rata-rata *extroversion* 3,722 adalah dengan standar deviasi 0,399 ; rata-rata *agreeableness* 3,931 adalah dengan standar deviasi 0,377; rata-rata *neuroticism* 2,529 adalah dengan standar deviasi 0,477; rata-rata *self-efficacy* 3,997 adalah dengan standar deviasi 0,514; rata-rata *locus of control* adalah 2,927 dengan standar deviasi 0,488; dan rata-rata kinerja adalah 3,590 dengan standar deviasi 0,506. Semakin tinggi nilai standar deviasi berarti semakin tinggi penyimpangan data dengan nilai rata-ratanya. Sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasi berarti data berkelompok di sekitar nilai rata-ratanya dan tidak menunjukkan variasi yang banyak (Kuncoro, 2000).

Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan korelasi antarvariabel yang bervariasi antara 0,012 sampai dengan 0,400. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan *rule of thumb*, multikolinearitas terjadi bila nilai korelasi antarvariabel melebihi 0,8. Korelasi signifikan dan positif terjadi pada variabel

conscientiousness dengan *openness to experience* ($r = 0,236$; $p < 0,05$). *Extroversion* berkorelasi signifikan dan positif dengan *openness to experience* ($r = 0,261$; $p < 0,01$). *Agreeableness* berkorelasi signifikan dan positif dengan *openness to experience* ($r = 0,218$; $p < 0,05$), *conscientiousness* ($r = 0,400$; $p < 0,01$) dan *extroversion* ($r = 0,198$; $p < 0,05$). *Neuroticism* berkorelasi signifikan dan negatif dengan *conscientiousness* ($r = -0,352$; $p < 0,01$), *extroversion* ($r = -0,357$; $p < 0,01$), dan *agreeableness* ($r = -0,295$; $p < 0,01$). *Self-efficacy* berkorelasi signifikan dan positif dengan *openness to experience* ($r = 0,224$; $p < 0,05$), *extroversion* ($r = 0,199$; $p < 0,05$) dan *agreeableness* ($r = 0,247$; $p < 0,05$) serta berkorelasi signifikan dan negatif dengan *neuroticism* ($r = -0,374$; $p < 0,01$). *Locus of control* berkorelasi signifikan dan negatif dengan *agreeableness* ($r = -0,209$; $p < 0,05$) serta berkorelasi signifikan dan positif dengan *neuroticism* ($r = 0,220$; $p < 0,05$). Kinerja berkorelasi signifikan dan positif dengan *conscientiousness* ($r = 0,257$; $p < 0,01$), *agreeableness* ($r = 0,273$; $p < 0,01$), dan *self-efficacy* ($r = 0,350$; $p < 0,01$).

Tabel 1 menunjukkan hasil ringkasan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda. Nilai yang ditunjukkan tabel tersebut adalah koefisien regresi (β) untuk masing-masing hubungan antarvariabel. Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepribadian individual terhadap *self-efficacy*, *locus of control* dan kinerja serta pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Regresi

Nama Variabel	Variabel Dependen		
	Self-efficacy	Locus of Control	Kinerja
Variabel Kontrol:			
Usia	-0.021	-0.025	-0.015
Lama Usaha	-0.212	0.047	-0.101
Jenis Kelamin	0.122	0.005	-0.04
Modal Awal	-0.144	-0.199	-0.081
Pelatihan	-0.009	0.018	-0.147
Variabel Independen:			
Openness to Experience	0.104	0.04	-0.172
Conscientiousness	-0.046	-0.071	0.194
Extroversion	0.039	0.072	0.133
Agreeableness	0.156	-0.116	0.218*
Neuroticism	-0.367**	0.195	0.02
Self-Efficacy			0.365**
Locus of Control			-0.604

** p < 0,01; * p < 0,05

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran, 2010)

Hipotesis satu terdiri dari hipotesis 1a, 1b, 1c, 1d dan 1e yang menduga bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*. Tabel 1 menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya *neuroticism* yang berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*. Artinya, **hipotesis 1e didukung** ($\beta = -0,367$; $p < 0,01$), sedangkan hipotesis 1a ($\beta = 0,104$; $p > 0,05$), 1b ($\beta = -0,046$; $p > 0,05$), 1c ($\beta = 0,039$; $p > 0,05$), dan 1d ($\beta = 0,156$; $p > 0,05$) tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* akan cenderung memiliki *self-efficacy* yang rendah. Kepribadian *neuroticism* menunjukkan individu yang mudah untuk tertekan, tidak mampu mengatasi stress, tegang, penuh kekhawatiran, mudah gelisah, emosi yang tidak

stabil dan tidak tenang dalam situasi menegangkan.

Hipotesis dua terdiri dari hipotesis 2a, 2b, 2c, 2d dan 2e yang menduga bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap *locus of control*. Tabel 1 menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kelima kepribadian individual tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *locus of control*. Artinya, **hipotesis 2 secara keseluruhan tidak didukung**.

Hipotesis dua terdiri dari hipotesis 3a, 3b, 3c, 3d dan 3e yang menduga bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Tabel 1 menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasilnya

menunjukkan bahwa hanya *agreeableness* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Artinya, **hipotesis 3d didukung** ($\beta = 0,218$; $p < 0,05$), dan hipotesis 3a ($\beta = -0,172$; $p > 0,05$), 3b ($\beta = 0,194$; $p > 0,05$), 3c ($\beta = 0,133$; $p > 0,05$), dan 3e ($\beta = 0,02$; $p > 0,05$) tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja usaha yang baik ditentukan oleh kepribadian individu *agreeableness*. Individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* menunjukkan sifat-sifat seperti suka menolong, dapat dipercaya, pemaaf, penuh perhatian pada orang lain, dan suka bekerja sama.

Hipotesis empat menduga bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Tabel 1 menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Artinya, **hipotesis 4 di dukung** ($\beta = 0,365$; $p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja usaha yang dijalankan seseorang sangat ditentukan oleh keyakinan diri pengusaha tersebut dalam menjalankan usahanya itu.

Hipotesis lima menduga bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Tabel 1 menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Artinya, **hipotesis 5 tidak di dukung** ($\beta = -0,604$; $p > 0,05$).

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari jumlah total 17 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ada tiga hipotesis yang didukung (H1e, H3d dan H4), sedangkan sisanya 14 hipotesis tidak didukung (H1a-H1d, H2a-H2e, H3a, H3b, H3c, dan H3e serta H5). Hipotesis yang didukung menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor kepribadian individual terhadap kinerja atau kesuksesan seseorang dalam menjalankan usahanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *agreeableness* sangat menentukan kesuksesan usaha yang dijalankan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keyakinan diri seseorang dalam menjalankan usahanya

(*self-efficacy*) juga ditentukan oleh kestabilan emosi individu. Jadi, secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor kepribadian yang menentukan keberhasilan para pengusaha UMKM dalam menjalankan usahanya.

Self-efficacy yang dimiliki individu menjadi faktor penentu kesuksesan usaha seseorang. Artinya, para pengusaha UMKM yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan usahanya itu dengan baik akan menentukan keberhasilan usahanya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan yakin dan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan usahanya. Selain itu, pengusaha dengan *self-efficacy* yang tinggi juga yakin bahwa ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan mempermudah pencapaian target usahanya itu. Jadi, keyakinan diri pengusaha akan kemampuannya untuk menjalankan usahanya merupakan modal awal yang penting untuk mencapai kesuksesan usahanya.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan sebagai faktor penentu penting bagi keberhasilan seseorang, mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya. Bagi pengusaha, *self-efficacy* berarti terkait dengan proses menjalankan usahanya seperti kemampuan memahami bisnis, kemampuan menyelesaikan berbagai macam permasalahan bisnis, dan kemampuan menjalankan tanggung jawab dalam aktivitas usahanya. Pengusaha yang memiliki keyakinan dengan kemampuannya itu akan cenderung untuk bisa mencapai kesuksesan dalam usahanya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara umum. Selain itu, individu tersebut juga lebih sering berinovasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks dunia usaha, pengusaha dengan *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa senang dan menikmati usaha yang dijalankannya. Pengusaha tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan usaha yang dihadapinya dengan berbagai inisiatif dan inovasi. Selain itu, penelitian terdahulu secara empiris memang telah mendukung bahwa

self-efficacy merupakan penentu keberhasilan seseorang, baik dalam hal karir (Strauss, 2005), pekerjaan (Pillai dan Williams, 2004) dan efektivitas manajer (Luthans dan Peterson, 2002).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakter *neuroticism* (emosi yang tidak stabil) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *self-efficacy*. Artinya, keyakinan individu dalam menjalankan usaha sulit hadir apabila individu memiliki kepribadian mudah tertekan, tidak mampu mengatasi tekanan itu, penuh kekhawatiran, mudah gelisah, dan tidak tenang dalam menghadapi masalah usaha. Dengan kata lain, individu dengan emosi yang stabil dengan kepribadian dapat mengatasi stress dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan akan cenderung untuk memiliki keyakinan diri dalam menjalankan usaha. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa faktor kepribadian memainkan peran penting dalam pembentukan *self-efficacy* individu (Hartman, 2006 dan Hermann, 2005).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak hanya ditentukan oleh *self-efficacy* tapi juga ditentukan oleh salah satu kepribadian individu yaitu *agreeableness*. *Agreeableness* atau keterbukaan terhadap kesepakatan memiliki kepribadian antara lain: suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Pengusaha yang memiliki kepribadian *agreeableness* akan cenderung untuk bisa mencapai kesuksesan dalam usahanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian empiris sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa kepribadian positif akan berdampak positif pada individu baik dalam hal kesuksesan pribadi dan pekerjaan (Jawahar dan Carr, 2007; Nikolaou, 2003; dan Lau dan Shaffer, 1999).

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian individu yang lain seperti *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *extroversion* serta *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja UMKM. Hal ini bukan suatu hal yang tidak wajar, karena memang tidak ada individu memiliki semua kepribadian *the big five* (OCEAN). Individu biasanya memiliki kecenderungan pada salah satu atau beberapa saja dari kepribadian tersebut. Dalam penelitian ini, para pengusaha di daerah Banyumas yang menjadi responden lebih cenderung memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah serta *self-efficacy* yang tinggi. Ketiga kepribadian ini lebih menonjol dibandingkan dengan kepribadian individu yang lain.

Locus of control juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control* (Robbins, 2005). Berdasarkan teori, pengukuran *locus of control* seharusnya dilakukan untuk dua dimensi tersebut yaitu internal dan eksternal. Pengukuran *locus of control* dalam penelitian ini dilakukan secara keseluruhan dan tidak membagi menjadi dua dimensi sehingga terjadi bias atau reduksi. Kekacauan pengukuran inilah yang bisa jadi menyebabkan tidak didukungnya hipotesis. Pembagian menjadi dua dimensi tersebut memang memiliki argumen kuat, karena masing-masing indikator untuk mengukur *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* memiliki substansi yang berbeda. Selain itu, *locus of control internal* memiliki substansi yang lebih positif dibandingkan dengan *locus of control eksternal*. Artinya, *locus of control internal* akan sangat terkait dengan kepribadian yang sifatnya positif dan *locus of control eksternal* akan sangat terkait dengan kepribadian yang sifatnya negatif. Keberhasilan seseorang juga akan cenderung ditentukan oleh *locus of control internal* dibandingkan dengan *locus of control eksternal*. Oleh karena itu, penelitian

mendatang sebaiknya memisahkan dua dimensi *locus of control* ini agar tidak terjadi kekacauan dalam pengukuran dan pengujian anteseden dan konsekuennya.

Selain hasil pengujian hipotesis seperti yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga menunjukkan temuan-temuan yang perlu tindak lanjut bagi para akademisi dan pengambil kebijakan. Pertama, kebanyakan responden penelitian ini ternyata belum pernah mengikuti pelatihan terkait dengan usahanya atau UMKM. Sehingga tidak mengherankan ada beberapa usaha yang tidak berkembang padahal sudah berjalan bertahun-tahun. Pelatihan kewirausahaan dengan berbagai temanya, sebenarnya akan memberikan manfaat kepada para pengusaha itu sendiri. Pelatihan akan memberikan pencerahan, mengembangkan kreativitas dan ide, menumbuhkan inovasi, dan mendorong kemajuan usaha yang lebih baik lagi. Peran akademisi dan pengambil kebijakan dapat bersinergi dalam hal ini. Para akademisi dapat mendesain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepribadian umum para pengusaha, sedangkan pengambil kebijakan dapat mendorong masyarakat untuk mengikuti berbagai pelatihan dengan mengeluarkan berbagai peraturan dan kebijakan.

Kedua, pelaku usaha yang menjadi responden dalam penelitian ini masih didominasi oleh orang tua atau berusia diatas 40 tahun. Masih jarang pelaku usaha yang berusia separtaran dengan mahasiswa atau antara 20-25 tahun. Hal ini tentu saja bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi, bahwa lulusannya tidak hanya disiapkan menjadi orang yang siap bekerja tetapi juga disiapkan menjadi pengusaha.

Simpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja UMKM. Kepribadian individu yang digunakan adalah lima kepribadian yang diambil dari teori *the big five of personality* yang terdiri dari *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Kelima kepribadian tersebut biasa disingkat OCEAN. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan

untuk menguji pengaruh kelima kepribadian tersebut terhadap *self-efficacy* dan *locus of control* yang mana kedua variabel ini juga diuji pengaruhnya terhadap kinerja UMKM.

Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian *agreeableness* dan *self-efficacy* yang dimiliki para pengusaha. *Agreeableness* adalah kepribadian yang menggambarkan bahwa individu memiliki sifat-sifat antara lain suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha yang mampu mencapai kesuksesan usahanya adalah individu yang terbuka, mudah bergaul, dan penuh toleransi di dalam masyarakat. Hal ini tentu menjadi sangat wajar karena pengusaha yang menjadi responden berada di wilayah Banyumas dengan budaya yang penuh dengan toleransi, keterbukaan, dan saling menghormati satu sama lain. Kepribadian *agreeableness* tentu sangat diperlukan dalam menjalankan usaha karena dalam jangka waktu panjang para pengusaha akan banyak berinteraksi dengan orang lain.

Selain itu, kinerja UMKM juga ditentukan oleh *self-efficacy* atau yang dikenal dengan keyakinan diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Artinya, para pengusaha yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan usaha tertentu atau dirinya yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan untuk menjalankan usaha akan cenderung untuk bisa mencapai kesuksesan dalam usaha yang dijalankannya itu. Keyakinan diri para pengusaha itu sendiri ditentukan oleh salah satu kepribadian kepribadian yaitu *neuroticism* yang rendah. *Neuroticism* adalah kepribadian individu yang menggambarkan sifat-sifat sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, dan mudah gelisah. Individu dengan kepribadian ini dikatakan memiliki emosi yang tidak stabil. Artinya, keyakinan diri para pengusaha UMKM itu akan sulit muncul apabila individu masih belum menstabilkan emosinya tersebut. Sebaliknya,

individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain: dapat mengatasi stress dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan akan cenderung untuk memiliki keyakinan diri dalam menjalankan usahanya.

Saran untuk penelitian mendatang adalah terkait dengan pengukuran *locus of control*, sebaiknya penelitian mendatang membagi menjadi dua dimensi dalam pengukuran variabel ini. *Locus of control* secara konseptual terdiri dari internal dan eksternal, sehingga memang perlu dipisah dalam pengukuran agar tidak menimbulkan kekacauan. Selain itu, juga perlu adanya penelitian lanjutan dengan mengeksplorasi teori kepribadian lain selain *the big five personality*, seperti teori empat kepribadian sanguinis, koleris, plegmatis, dan melankolis. Selain itu juga perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan konsep diri yang lain seperti *self-esteem*, kedisiplinan, dan *self-management*.

Referensi

- Bank Indonesia, 2006, *Executive Summary Penelitian Profil dan Permasalahan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Eks Karisidenan Banyumas. Kerjasama BI dengan FE Unsoed*, tidak dipublikasikan.
- Bello, A.T, 2001, Validating Rotter's, 1966, Locus of Control Scale With a Sample of Not For Profit Leader. *Management Research News*, 24: 25-34.
- Beukman, T.L, 2005, *Locus of Control: To Lead or To Be Lead*. University of Pretoria.
- Cassel, C., Nadin, S., Gray, M., and Clegg, C, 2002, Exploring Human Resource Management Practices in Small and Medium Sized Enterprises. *Personnel Review*, 31: 671-692.
- Cockerill, I.M., H.J. Pyle and Stephanie R, 1996, The Self-Efficacy/Self-Esteem Relationship in Sport and at Work. *Employee Counselling Today*, 8: 19-23.
- Comeau, D.J. and R.L. Griffith, 2005, Structural Interdependence, Personality, And Organizational Citizenship Behavior, *Personnel Review*, 34: 310-330.
- Cooper, D.R. and P.S. Schindler, 2003, *Business Research Methods*. 8th ed. McGraw-Hill: New York.
- Entrialgo, M., Fernandez, E., and Vazquez, C.J, 2000, Psychological Characteristics and Process: The Role of Entrepreneurship in Spanish SMEs. *European Journal of Innovation management*, 3: 137-149.
- Greenberg, J. and R.A. Baron, 2003, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8th edition. Prentice Hall International: New Jersey.
- Green, J., David, J., Dent, M., and Tyshkovsky, 1996, The Russian Entrepreneur: a Study of Psychological Characteristics. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 2: 49-58.
- Guthrie, J.P., C.J. Coate, and C.E. Schwoerer, 1998, Career Management Strategies: The Role of Personality. *Journal of Managerial Psychology*, 13: 371-386.
- Hartman, Robert, 2006, The Five Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationship. *Dissertation*. The Ohio State University.
- Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L. Tatham, and W.C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Prentice-Hall: New Jersey.
- Hermann, K.S, 2005, The Influence of Social Self-Efficacy, Self-Esteem, and Personality Differences on Loneliness and Depression. *Dissertation*. The Ohio State University.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., Shepherd, D.A, 2005, *Entrepreneurship*. 6th Edition, McGraw-Hill: New York.
- Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2007 tentang Kebijakan Percepatan Pengembangan Sektor Riil dan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
- Jawahar, I.M. dan D. Carr, 2007, Conscientiousness and Contextual

- Performance: The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22: 330-349.
- John, O. P., Hampson, S. E., dan Goldberg, L. R., 1991, Is there a Basic Level of Personality Description? *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 348-361.
- Johnson, G.H. dan McGill, G.A., 1988, An Abbreviated Locus of Control Measurement Scale. *Working Paper*, University of Houston.
- Jones, Gareth, 1986, Socialization Tactics, Self-Efficacy, and New Comers Adjustment in Organization. *Academy of Management Journal*, 29: 262-279.
- Judge, T.A. dan J.E. Bono, 2001, Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability–With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80: 80-92.
- Kementerian Koperasi dan UKM, 2010, Perkembangan Data Usaha Mikro Kecil, Menengah dan Usaha Besar, diunduh dari situs kemenkop dan UKM.
- Lau, V.P. dan M.A. Shaffer, 1999, Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*, 4: 225-230.
- Luthans, Fred dan Peterson, S.J., 2002, Employee Engagement and Manager Self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Management Development*, 21: 376-387.
- Nikolaou, Ioannis, 2003, Fitting The Person to The Organisation: Examining The Personality-Job Performance Relationship From a New Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18: 639-648.
- Nunnally, J.C., 1978, *Psychometric Theory*, New York, NY: McGraw Hill Book Co.
- Patten, M.D., 2005, An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20: 1016-1029.
- Pillai, R. and E. Williams, 2004, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, and Performance. *Journal of Change Management*, 17: 144-159.
- Robbins, S.P., 2005, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Twelfth Edition. Prentice Hall International: New Jersey.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fourth edition. John Wiley and Sons, Inc: New York.
- Sousa, S.D., Aspinwal, E.M., dan Rodrigues, A.G., 2006, Performance Measures in English Small Medium Enterprises: Survey Results. *Benchmarking: An International Journal*, 13, 120-134.
- Stanton, Neville dan Matthews, Gerald, 1995, Twenty-one Traits of Personality: An Alternative Solution for the Occupational Personality Questionnaire. *Journal of Management Development*, 14: 66-75.
- Strauss, J.P., 2005, Multisource Perspective of Self-Esteem, Performance Ratings, and Source Agreement. *Journal of Managerial Psychology*, 20: 464-48.
- Taormina, R.J. dan Lao, S.K., 2007, Measuring Chinese Entrepreneurial Motivation: Personality and Environmental Influences. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 13: 200-221.

