

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF EFFECACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI *JOB SATISFACTION* PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

**Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)**



Oleh

ANNISATUL HOTIMAH

NIM: 15510022

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN LOCUS OF CONTROL
DAN SELF EFFECACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG**

Oleh

ANNISATUL HOTIMAH

NIM: 15510022

Telah disetujui pada tanggal 04 Oktober 2018

Dosen Pembimbing



Dra. Josina Judiari, M.Si.

NIP 41053

Mengetahui

Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto, M.M.

NIP 196708162003121001

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF EFFECACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI *JOB SATISFACTION* PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG
SKRIPSI**

Oleh
ANNISATUL HOTIMAH
NIM: 15510022

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji:

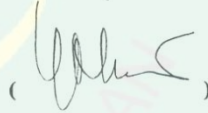
1. Ketua

Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si
NIP. 19750426 20160801 2 042

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dra. Josina Judiari, M.Si
NIP. 41053

()

3. Penguji Utama

Dr. Hj. Iffi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP.19711108 199803 2 002

()

Diusulkan Oleh
Ketua Jurusan



Dr. Agus Sucipto, M.M
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisatul Hotimah
Nim : 15510022
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFECACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *JOB SATISFACTION* PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTAMALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau dari pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Desember 2018

METERAI TEMPEL format saya
A5A6BAFF485847810
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Annisatul Hotimah

NIM: 15510022

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah, ku persembahkan Skripsi ini kepada :

Ayah dan Ibuku

Bapak Solichin dan Ibu Noor Hasanah yang telah berjuang penuh keikhlasan dan mendoakan disetiap waktu, menyebut namaku dikala sujud beliau demi kesuksesan dan keberhasilanku dengan penuh rasa ketulusan yang tak kenal lelah dan batas waktu..

Saudaraku

Kakakku Riski dan Wulan yang selalu memberikan motivasi untuk tetap semangat dan Adikku tersayang Ismawati yang selalu memberikan dukungan dan *Support* untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Keponakanku Tersayang

Terimakasih kepada keponakanku terimut dan tercantik Kaysha Aprilia Nur Azizah yang selalu memberikan semangat dan selalu menghiburku dikala jenuh.

Dan keluarga besarku yang selalu mendukung setiap langkahku untuk keberhasilan dan kesuksesanku untuk maju, mendoakan agar apa yang kutempuh menjadi barokah ilmu untuk menaikkan derajat orang tuaku.

Teman-temanku Tercinta

Terimakasih Kepada teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2015, Tak lupa kepada teman-teman terbaikku yang selalu ada disetiap aku dalam keadaan suka ataupun duka, Fastco Manajemen A, SDM 2015, serta Toha, Ihsan, Elly, Rio, Zainul, Deddy, Risky, Kartika Ramadhani, Dalilatun Nashohah, Faza Kamar 3, Senregtion, Pemuda 13 dan tak bisa kusebutkan satu persatu karena ku tahu masih banyak yang berharga dan pantas dijaga yaitu teman-temanku.

BLACKPINK

Dan juga terimakasih untuk ***BLACKPINK*** dengan Album *Square One* yang menemani susah senangnya dalam menyelesaikan skripsi.

MOTTO

“Hidup adalah pilihan, dan ketika kamu tidak memilih maka Itu adalah pilihan mu!!”

Monkey D Luffy.

“Life Is a choice, and when you do not choose then it is your choice”

Monkey D Luffy

“Boombayah”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Job Satisfaction Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan yaitu Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang..
4. Ibu Dra. Josina Judiari., M.Si., selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, Ayah, Kakak, Adik, dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Bapak Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
8. Manajer Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

9. Bu Nunuk selaku Administrasi Sumberdaya Manusia Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang., yang telah membantu proses dalam perizinan penelitian.
10. Seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
11. Teman-teman Dividen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Olehkarenaitu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya rabbal alamin.

Malang, 14 Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Batasan Masalah	15
BAB II : KAJIAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 <i>Locus of Control</i>	21
2.2.1.1 Pengertian locus of control	21
2.2.1.2 Faktor Pembentuk <i>Locus of Control</i>	23
2.2.1.3 Karakteristik <i>Locus of Control</i>	25
2.2.1.4 Aspek-aspek <i>Locus of Control</i>	26
2.2.1.5 <i>Locus of Control</i> Menurut Islam	27
2.2.2. <i>Self Efficacy</i>	29
2.2.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	29
2.2.2.2 Klasifikasi <i>Self Efficacy</i>	30
2.2.2.3 Faktor-faktor <i>Self Efficacy</i>	33
2.2.2.4 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	34
2.2.2.5 Sumber <i>Self Efficacy</i>	35
2.2.2.6 Indikator <i>Self Efficacy</i>	37
2.2.2.7 <i>Self Efficacy</i> Dalam Islam	38
2.2.3 Kinerja Karyawan	
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	41
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawa	45
2.2.3.3 Membangun Kinerja	46
2.2.3.4 Syarat Penilaian Kinerja	48
2.2.3.5 Metode Penilaian Kinerja	48
2.2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja	51
2.2.3.7 Faktor Kinerja	52
2.2.3.8 Kinerja Dalam Pandangan Islam	56

2.2.4 <i>Job Satisfaction</i>	60
2.2.4.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	60
2.2.4.2 Faktor-Faktor kepuasan kerja.....	65
2.2.4.2 Teori Kepuasan Kerja	66
2.2.4.3 Penyebab Kepuasan Kerja.....	70
2.2.4.4 Mengukur Kepuasan Kerja	73
2.2.4.5 Job Satisfaction Dalam Pandangan Islam	74
2.5 Hipotesis Penelitian.....	75
BAB III : METODELOGI PENELITIAN.....	76
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	76
3.2 Lokasi Penelitian.....	76
3.3 Lokasi Penelitian.....	76
3.3.1 Populasi.....	76
3.3.2 Sampel.....	76
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	77
3.5 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	78
3.5.1 Definisi Variabel.....	80
3.5.2 Operasional Variabel.....	82
3.6 Skala Pengukuran.....	84
3.6 Pengumpulan Dan Teknik Pengumpulan Data	85
3.7.1 Sumber Data	85
3.7.2 Teknik Pengumpulan Data	86
3.8 Uji Instrumen.....	86
3.8.1 Uji Validitas.....	87
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	87
3.9 Metode Analisis Data.....	87
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	88
3.9.2 Path Analysis.....	88
3.9.3 Uji Asumsi	89
3.9.4 Klasik Analisis Variabel Mediasi	91
BAB IV : PEMBAHASAN	93
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	93
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	100
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	112
4.4 Uji Instrumen.....	117
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	121
4.6 Uji Hipotesis	124
4.7 Pembahasan.....	127
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	142
BAB IV : PENUTUP.....	146
5.1 Kesimpulan.....	146
5.2 Saran.....	147
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 23.1 Sampel Penelitian`	74
Tabel 3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	77
Tabel 3.6.1 <i>Alternatif Jawaban dengan Skala Likert</i>	80
Tabel 3.9.1 Tafsiran Nilai Rata-rata.....	83
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	15
Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	106
Tabel 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	107
Tabel 4.3.1 Kriteria Interpretasi Skor	108
Tabel 4.3.2 Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i> (X1).....	109
Tabel 4.3.3 Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2)	110
Tabel 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	112
Tabel 4.3.5 Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z).....	114
Tabel 4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	116
Tabel 4.4.2 Hasil Uji Realibilitas	119
Tabel 4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas	119
Tabel 4.5.2 Hasil Uji Autokorelasi	120
Tabel 4.5.3 Hasil Uji Normalitas	121
Tabel 4.5.4 Uji Linieritas	122
Tabel 4.5.5 Hasil Pengujian Model Hipotesis.....	125
Tabel 4.7.1 Perbedaan <i>Locus of Control</i> Internal dan Eksternal.....	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.2 Sumber Umpan Balik Pola Perilaku <i>Self Efficacy</i>	40
Gambar 2.2.3 Teori Nilai Dalam Kehidupan	62
Gambar 2.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 2.6.1 Model Hipotesis	72
Gambar 3.9.1 Analisis Variabel Mediasi.....	87
Gambar 4.1.1 Struktur Organisasi.....	89
Gambar 4.1.2 Loket Pembayaran.....	104



ABSTRAK

Annisatul Hotimah. 2018. SKRIPSI. Judul”Pengaruh Tipe Kepribadian *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction* Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”.

Pembimbing : Dra. Josina Judiari M.Si

Kata Kunci : *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan, *Job Satisfaction*

Globalisasi saat ini telah memberikan dampak yang sangat signifikan bagi perkembangan organisasi, baik dampak yang positif maupun dampak yang negatif. Skala yang terjadi dalam implementasi *locus of control* dan *self efficacy* sangat sensitif dalam lingkup kerja, karena keyakinan yang ada dalam sebuah lingkup aktivitas dalam perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

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 Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Dengan metode pengambilan data dengan cara wawancara dan pertanyaan melalui kuisioner.

Penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana implementasi melalui bentuk keyakinan dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan agar hasil kerja yang diperoleh mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. *Self efficacy* memang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan acuan standar peningkatan kinerja yang didapat masing-masing karyawan dengan cara terjun secara langsung dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Cakupan dalam *job satisfaction* memediasi pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Annisatul Hotimah. 2018. THESIS. Title "Effect of Locus of Control Personality Type and Self Efficiency on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Regional Water Company (PDAM) Malang

Pembimbing : Dra. Josina Judiari M.Si

Kata Kunci : Locus of Control, Self Efficacy, Employee Performance, Job Satisfaction

Globalization now has a very significant impact on the development of the organization, both positive and negative impacts. The scale that occurs in the implementation of locus of control and self-efficacy is very sensitive in the scope of work, because of the beliefs that exist in a scope of activity within the company that will affect employee performance

The research method is a process that starts from the willingness or interest to find out certain problems and find answers which then develop into ideas, theories and conceptions. Based on the research objectives that have been determined, then this type of research is explanatory research. With the method of data collection by means of interviews and questions through questionnaires.

Research conducted at the Regional Water Company (PDAM) of Malang City shows that locus of control has a significant effect on employee performance. Where implementation through the form of confidence in doing work with the aim that the work obtained is able to provide satisfaction for employees. Self-efficacy is very influential on the performance of employees with a standard reference to the improvement in performance obtained by each employee by plunging directly in the completion of the work done. The scope of job satisfaction mediates the influence of locus of control and self-efficacy on employee performance.

المستخلص

انيشاتول هوتيمه .2018. اطروحه . عنوان تأثير السيطرة عل أنواع ظف ضد الرضا الوظيفياالشخصية والاعتداد بالذات لأدا بالوساطة الفعالة في هذه المناطق مياه الشرب (صنابير) مالانغ
المشرف: درا: سمير جوديارى
الكلمات الرئيسية: موضع السيطرة، الكفاءة الذاتية، الأداء، الرضا الوظيفي

وقد وفرت العوالة الحالية اثرا كبيرا جدا علي تنميه المنظمة، سواء كان لها اثر إيجابي أو اثر سلبي المقياس الذي حدث في الموضع القابل للزرع للسيطرة والذاتية فعاله حساسة جد ضمن نطاق العمل، لان الاعتقاد بان هناك .في مجا النشاط في الشركة التي من شأنها ان تؤثر في وقت لاحق علي أداء الموظف
طريقه البحث هي العملية التي تبدأ من الاراده أو الفائدة لمعرفة المشاكل الخاصة والبحث عن الاجابه التي تطورت بشكل أكبر إلى فكره ونظرية وبناء علي أهداف البحث التي تعين ثم هذا النوع من البحوث هو البحث (البحث التفسيري طريقه استرجاع البيانات عن طريق المقابلات والاسئلة من خلال استبيان مفصل
البحوث التي أجريت في مجال مياه الشرب الشركة) من مالانغ يشير إلى ان موضع السيطرة وتأثير كبير علي أداء الموظفين عندما يكون التنفيذ من خلال شكل من اشكال الاعتقاد في القيام بالعمل مع الهدف من الحفاظ علي العمل الذي تم الحصول عليه كان قادرا علي توفير الارتياح لموظفينا بشكل فعال من النفس هو في الواقع مؤثره جدا علي أداء الموظفين مع معيار مرجعي من التحسينات في الأداء الحصول علي كل موظف يسقط الطريق
التغطية في الرضا الوظيفي التوسط في تأثير موضع السيطرة والكفاءة الذاتية علي أداء ا

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dedikasi melalui kerja keras dimana untuk mencapai sebuah keseriusan serta hasil yang optimal, maka pengetahuan dan aksi berperan didalamnya. *Locus of Control* merupakan sebuah sikap dimana seorang karyawan menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan, secara tidak langsung proses utama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang optimal menjadi penentu sebuah peluang untuk berhasil. Globalisasi saat ini telah memberikan dampak yang sangat signifikan bagi perkembangan organisasi, baik dampak yang positif maupun dampak yang negatif. Dampak yang positif tentunya akan dapat memberikan perkembangan yang baik bagi organisasi. Namun sebaliknya, dampak yang negatif bisa memberikan perkembangan yang tidak menyenangkan bagi organisasi, terutama bagi sikap dan perilaku anggota organisasi yang tidak diharapkan. Runaway World dalam Ayudiati (2010) berpendapat bahwa globalisasi telah menciptakan sebuah kampung dunia dengan tatanan yang beroperasi di dalamnya yang membuat dunia semakin "lepas kendali" atau kehilangan kontrol, dan sebagainya.

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Terkait dengan faktor

individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka bekerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *locus of control internal*. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar. memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka bekerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *locus of control internal*. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar.

Rutinitas yang tersistem, sering mengalami kejenuhan akibat adanya respon monoton kerja yang terkadang kurang akan target yang menuntut disetiap harinya. Oleh sebab itu bentuk dari hal tersebut tentunya memberikan kesenjangan yang perlu dihadapi oleh karyawan. Sistem kerja yang terorganisir seringkali memberikan kemudahan kerja bagi karyawan dalam mengatasi segala bentuk tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan. Dengan cakupan hal tersebut maka pemahaman akan implementasi kemampuan diri dan efikasi diri sangat perlu dikembangkan. Dalam teori *locus of control* menyebutkan bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus*

of control, khususnya *internal locus of controlnya*, dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan yang berasal dari kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri dari *internal locus of control* adalah mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan bersikap dan bertindak lebih etis, objektif, dan independen.

Kegiatan dalam pekerjaan yang telah terorganisir sesuai dengan paduan struktur yang telah tersusun secara rinci dengan di bawah struktur setiap manajer membuat perbagian mengerjakan masing-masing tugas yang harus dipertanggungjawabkan kepada atasan. Yang mana hal tersebut tentu saja memerlukan sebuah kepercayaan diri serta keyakinan bahwa dan kemampuan yang dimiliki yang tentu sebagai penyeimbang. Dari penyeimbang dan keselarasan tentu pula sebuah keberhasilan yang sangat penting mempengaruhi perusahaan baik dalam penyebab kemajuan dari sebuah perusahaan atau justru mendapatkan kerugian. Salah satu aspek paling dominan terletak pada kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam perusahaan. Hal tersebut tentu harus menyelaraskan antar sisi kepribadian karyawan disetiap apapun karyawan mampu mengambil sebuah langkah untuk menyesuaikan tindakan yang sesuai untuk menghadapi setiap hal dalam pekerjaan. Kondisi dimana karyawan akan mampu menentukan langkah apa yang akan diambil untuk keberhasilan sebuah pekerjaan juga sangat berpengaruh besar ketika diaplikasikan.

Menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010) *locus of control* merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri. (Reiss dan Mitra, 1998) dalam Ayudiati (2010) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki *mindset* (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir.

Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki *mindset* (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Tidak asing juga kita mendengar kalimat di masyarakat bahwa “Orang pintar kalah dengan orang yang bernasib baik”. Peneliti mengambil fokus tidak hanya pada *internal locus of*

control saja, tetapi variabel *external locus of control* juga dikaitkan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang dan peneliti ingin mengetahui seberapa kuat pengaruh *external locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan berdasarkan pernyataan (*statement*) yang telah “memasyarakat” tersebut.

Sikap dan kemampuan karyawan tidak hanya bergantung terhadap hasilakhir yang didapat melainkan proses untuk mendapat hasil akhir tersebut. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan disebut dengan *self-efficacy*. Kemampuan dalam menghargai diri sendiri memang memberikan hasil yang optimal ketika melakukan pekerjaan, tanpa adanya efikasi diri pada karyawan akan sangat sulit untuk mampu menyelesaikan apapun yang dihadapi. Hal tersebut tentu harus menyelaraskan antar sisi kepribadian karyawan disetiap kondisi apapun, sehingga karyawan mampu mengambil sebuah langkah untuk menyesuaikan tindakan yang sesuai untuk menghadapi setiap hal dalam pekerjaan. Kondisi saat karyawan mampu menentukan langkah apa yang akan diambil untuk keberhasilan sebuah pekerjaan juga sangat berpengaruh besar ketika diaplikasikan.

Proses yang beralur tentu dari hal keyakinan hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil penelitian Gunawan (2015), mengenai “*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. *Locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. dimana *locus of control* membuat masing-masing tepat dan lebih baik terhadap tipe-tipe tertentu atau terhadap tipe-tipe khusus dalam posisi-posisi atau dalam kedudukan tertentu. Komitmen organisasional dan *locus of control* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. secara bersama-sama Komitmen organisasional dan *locus of control* memberikan kontribusi/pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Diantara kedua variabel independen, komitmen organisasional memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *locus of control*. (Dikutip dalam Ayudiati, 2010)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nur .A (2015) yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Purwokerto)”. Hasil penelitian tersebut adalah membuktikan bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan hal tersebut *locus of control* juga berpusat terhadap etika yang islami ketika dipandang dari sudut yang

spesifik yaitu pada perilaku, dimana pola perilaku pada karyawan juga sangat berpusat pada keyakinan yang mereka miliki dengan berimbang pada perilaku dan kepribadian masing-masing individu, sehingga hal tersebut akan sangat terlihat jelas ketika dalam implementasi secara langsung.

Penelitian selanjutnya oleh Hans, Mubeen, Ghabsih (2013). "*A Study On Locus Of Control And Job Satisfaction In Semi-Government Organizations In Sultanate Of Oman*". Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Dan Locus Internal Dari Control Berhubungan Positif Dengan Komitmen Organisasi. Juga, Locus Of Control Ditemukan Moderat Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organ Komitmen Izational Sedemikian Rupa Sehingga Hubungan Lebih Kuat Untuk Internal Daripada Untuk Eksternal.

Menurut Bandura *Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka. *Self-efficacy* mempengaruhi motivasi diri dan tindakan melalui dampak yang diberikan terhadap tujuan dan aspirasi. Hal ini sebagian atas dasar keyakinan bahwa seseorang memilih apa tujuan dari melakukan tantangan, berapa banyak usaha untuk berinvestasi dalam usaha tersebut, dan berapa lama untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Bandura (1997), dalam Lebbaeus & Mensah, 2013)

Pemahaman akan kemampuan tidak akan terealisasikan ketika karyawan stagnan tanpa ada kemampuan sehingga efikasi diri ini menjadi peran untuk memberikan solusi ketika karyawan ada dalam kondisi kejenuhan Penelitian terdahulu oleh Lebbaeus & Mensah (2013) dengan judul "*The Influence of*

Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta pengejaran organisasional. Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha menilai pengaruh diri manfaat pada kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana *self-efficacy* individu dual menentukan kinerjanya yang berhubungan dengan pekerjaan dan motivasi.

Penelitian diperkuat oleh Iis & Yunus (2016). "*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kinerja dan efikasi diri dengan cakupan peningkatan dalam kinerja dan kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan kemajuan yang terjadi di dalam perusahaan.

Keselarasan dalam bentuk aplikasi *locus of control* dan *self efficacy* juga akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, disaat kemampuan yang menjadi penentu dalam indakan melakukan tindakan pekerjaan. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Falikhatun (2003) dalam Primanda mengemukakan bahwa peningkatan kinerja

pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. (Dikutip dalam Ayudiati, 2010)

Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Masing-masing karyawan dalam bekerja sangat erat kaitannya dalam bekerja ketika mereka mengalami masalah atau kendala dalam tugasnya tentu akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh dari karyawan tersebut, sehingga kemampuan dan nasib juga akan menjadi dorongan utama dalam hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilakukan.

Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). Sikap dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan secara langsung memiliki tujuan yaitu kepuasan kerja yang pastinya diharapkan oleh masing-masing karyawan.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. (Wehrich, Koontz: 1994). Menurut Michell dan Larson (1987) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu: 1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai; 2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perseorangan.

Penelitian oleh Bavandpour (dengan judul *“The Effect of Self Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees”*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan pengaruh yang signifikan terhadap fakta intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja, sementara efek ini tidak penting untuk umum faktor kepuasan kerja. Perasaan diri yang dirasakan menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap salah satu intrinsik, faktor ekstrinsik atau umum kepuasan kerja.

Masing-masing karyawan dalam bekerja sangat erat kaitannya dalam bekerja ketika mereka mengalami masalah atau kendala dalam tugasnya tentu akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh dari karyawan tersebut, sehingga kemampuan dan nasib juga akan menjadi dorongan utama dalam hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilakukan.

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Malang yang biasa dikenal dengan PDAM Kota Malang merupakan sebuah perusahaan PDAM Kota Malang bergerak pada bidang pelayanan jasa pendistribusian air. Air didistribusikan melalui pipa-pipa saluran PDAM yang tersambung ke rumah masing-masing pelanggan. Bidang usaha PDAM terdiri dari dua, yaitu pelayanan jasa distribusi air dan non air.

Dalam implementasi aktivitas pekerjaan yang dilakukan bahwa sistem yang digunakan di dalam PDAM Kota Malang memang sangat memberikan antusias karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja yang mana kecanggihan teknologi turut membantu pekerjaan. Disini bagaimana seorang karyawan mampu menghadapi persoalan pekerjaan dengan baik dan tepat melalui aktivitas sistem

pendukung yang membantu. Dengan hal tersebut ketajaman dalam kepercayaan diri juga harus diterpkan, mengingat masing-masing pekerjaan didalam PDAM Kota Malang telah terinci dan masing-masing memiliki pekerjaan sehingga kemampuan dan rasa percaya diri itu perlu dimunculkan.

Hal itu tentu karyawan akan senantiasa memiliki daya semangat untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tugas-tugas yang diberikan perusahaan tujuannya agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mampu memberikan sasaran, target, dan kepuasan terhadap karyawan itu sendiri dalam mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sejatinya diukur dari (*balance score card*). *Balance score card* diukur untuk mengukur dan menilai kinerja suatu perusahaan terhadap karyawannya. Proses pengukuran dan penilaian kinerja karyawan melalui *balance score card* juga akan berdampak kepada kepribadian dari setiap karyawan. Oleh karena itu keseimbangan dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan juga berkaitan dengan keadaan kepribadian dari setiap individu karyawan.

Dalam perusahaan, apakah karyawan cenderung pada *internal locus of control* atau *external locus of control* dan *self Efficacy* dalam menghadapi permasalahan dan peristiwa yang terjadi selama proses bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai **“Pengaruh Tipe Kepribadian *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction* (Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”**

2.1 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
3. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
4. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang
3. Untuk mengetahui Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang
4. Untuk mengetahui Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Memahami dan mengimplementasikan *Locus of Control* dan *Self Efficacy* guna turut mambantu dalam penyedia informasi terkait topik diatas dengan tujuan agar Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih memperhatikan dan mengembangkan mengimplementasikan keilmuan dari *Locus of Control*, *Self Efficacy*, *Kinerja* dan *Job Satisfaction*.

2. Bagi penulis

Memenuhi persyaratan akademi dalam menempuh jenjang strata satu (S1) yang diwajibkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan ilmu manajemen diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan dengan pengaruh tipe kepribadian *Losuc of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction*

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.

2.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini membahas “Pengaruh Tipe Kepribadian *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction*”, sehingga batasan masalah ini hanya membahas *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan dan *Job Satisfaction*. Dengan batasan tersebut peneliti memiliki fokus penelitian yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah Pengaruh Tipe Kepribadian *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction*”, yaitu sebagai berikut:

1. Triki, Shane, Matt, Darlene and Cook (2012) dengan judul “*Anti-Intellectualism, Tolerance For Ambiguity And Locus Of Control: Impact On Performance Inn Accounting Education*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak sepenuhnya setuju akan pengetahuan yang berskala ambigu sehingga tidak memberikan dampak yang begitu baik bagi akuntansi, sehingga pada hl ini diuji dengan hasil bahwa peranan locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pendidikan akuntansi.
2. Maharani, Vivin, dkk (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance: Studies In PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja secara langsung dan positif, kepuasan kerja secara langsung dan positif mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja secara langsung dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Fili, dkk (2014) dengan judul "*Locus Of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To Performance*". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada komponen locus of control, perpaduan psikologi yang ada pada diri individu serta relasi dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan implemtasi kinerja yang sangat menjadi acuan maka komponen pendukung sangat mempengaruhi.
4. Hendrawati (2014) dengan judul "*Pengaruh Losus of Control Terhadap Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi*". Hasil penelitian menunjukkan locus of control Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap selfefficacy. Demikian juga
5. Penelitian selanjutnya oleh Jaya dan Maryati (2014) dengan judul "*pengaruh kemampuan , motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian Self Efficacy*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah benar atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan. Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *variabel* kinerja individu adalah benar

atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan. Terdapat pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan positif antara *ability* atau kemampuan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan positif antara *locus of control* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy* .

6. Penelitian selanjutnya oleh Chlerian dan Jumi (2015) dengan judul "*Impact of Self Efficacy on Motivation and Perfomence of Employees*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-effecacy* dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta pengejaran organisasional. Secara general berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7. Penelitian selanjutnya oleh Cheng dan Chun (2016) dengan judul penelitian "*Self Efficacy, Effort, Job Perfomence, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Perfomence*". Hasil penelitian menunjukkan *Self-efficacy* memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, Upaya memiliki efek positif pada pekerjaan kinerja dan kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki efek negatif pada intensi turnover. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi pada kinerja organisasi.
8. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Saju dan Subhasini (2016) dengan judul "*A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of*

Employees working in Automobile Industry, Punjab, India". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan studi kerja yang dilakukan di industri memang sangat terkait dengan komponen kepuasan dan kinerja yang melengkapinya secara berdampingan untuk memberikan sebuah dampak yang konkrit dari pelatihan karyawan.

9. Penelitian selanjutnya oleh Farshad, Esmaeili, Bavandpour (2017) dengan judul *"The Effect of Self Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees"*. Hasil penelitian menunjukkan . Results menunjukkan bahwa efikasi diri dan pengaruh yang signifikan terhadap fakta intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja, sementara efek ini tidak penting untuk umum faktor kepuasan kerja. Perasaan diri yang dirasakan menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap salah satu intrinsik, faktor ekstrinsik atau umum kepuasan kerja.
10. Joelyati, dkk. (2017). *"Employee Performance Affected By Training And Development, Self Efficacy And Organization Culture Through Members Of Employees Of Organization Members On Ground Handling Services Company In The Hub Airport Java Island"*. Hasil penelitian Pengaruh pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan; Dan pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Studi ini telah keterbatasan, yaitu; Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, kemandirian diri, organisasi budaya dan perilaku organisasi warga negara tapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga lebih lanjut penelitian diperlukan. Selain itu, itu ini diperlukan

untuk memperluas studi analitis unit untuk penanganan layanan seluruh Indonesia untuk berkontribusi lebih banyak luas untuk studi mengenai kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Triki, Shane, Matt, Darlene and Cook "Anti-Intellectualism, Tolerance For Ambiguity And Locus Of Control: Impact On Performance Inn Accounting Education". (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus Of Control:</i> - <i>Performance Inn Accounting</i> 	Deskriptif	setuju akan pengetahuan yang berskala ambigu sehingga tidak memberikan dampak yang begitu baik bagi akuntansi, sehingga pada hl ini diuji dengan hasil bahwa peranan locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pendidikan akuntansi.
2.	Maharani, Vivin "Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance: Studies In PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java' (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - OCB - <i>Transformational Leadership</i> - Kepuasan Kerja - Kinerja 	GSCA	<i>Bahwa Transformational Leadership, memiliki pengaruh pada kinerja dengan koefisien path pada GSCA sebesar 2,47, kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi OCB dengan koefisien path sebesar 2,09, dan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja dengan koefisien path sebesar 3,19.</i>
3	Fi li, dkk "Locus Of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus Of Control,</i> - <i>Psychological</i> - <i>Motivation</i> - <i>Performance</i> 	Deskriptif	Pada komponenen locus of control, perpaduan psikologi yang ada pada diri individu serta relasi dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

	<i>Performance”</i> . (2014)			Dengan implemtasi kinerja yang sangat menjadi acuan maka komponen pendukung sangat mempengaruhi.
4	Hendrawati “ <i>Pengaruh Locus of Control Terhadap Self Effecacy dan Motivasi Berprestasi</i> ”. (2014)	- <i>Pengaruh Locus of Control</i> - <i>Motivasi Berprestasi</i>	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan locus of control Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap selfefficacy. Demikian juga
5	Joelyati “ <i>Employee Performance Affected By Training And Development, Self Efficacy And Organization Culture Through Members Of Employees Of Organization Members On Ground Handling Services Company In The Hub Airport Java Island</i> ” (2017)	- <i>Employee Performance Affected</i> - <i>Self Efficacy</i> - <i>Organization Culture</i>	Uji Regresi Linear	Hasil penelitian Pengaruh pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan; Dan pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Studi ini telah keterbatasan, yaitu; Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, kemandirian diri, organisasi budaya dan perilaku organisasi warga negara tapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga lebih lanjut penelitian diperlukan.
6	Jaya dan Maryati “ <i>pengaruh kemampuan , motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian Self Efficacy</i> ”. (2014)	- <i>Motivasi</i> - <i>Locus of Control</i> - <i>Kinerja Individu</i> - <i>Self Effecacy</i>	Analisis deskriptif, dan metode analisis linier berganda yang menghasilkan	penelitian menunjukkan bahwa Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel motivasi

			uji t output, uji F, dan uji Determina n	berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> adalah benar atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan
7	Chlerian dan Jumi dengan judul “ <i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Perfomence of Employees</i> ”. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Self Efficacy</i> - <i>Motivation</i> - <i>Perfomence</i> 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian itu diamati bahwa <i>self-efficacy</i> dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta pengejaran organisasional. Secara general berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8	Penelitian selanjutnya oleh Cheng dan Chun dengan judul penelitian “ <i>Self Efficacy, Effort, Job Perfomence, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Perfomence</i> ”. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Self Efficacy</i> - <i>Effort</i> - <i>Job Perfomence,</i> - <i>Job Satisfacti</i> - <i>Turnover</i> 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Self-efficacy memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, Upaya memiliki efek positif pada pekerjaan kinerja dan kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki efek negatif pada intensi turnover..
9	Farshad, Esmaeili, Bavandpour dengan judul “ <i>The Effect of Self Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees</i> ”. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Self Efficacy</i> - <i>Job Satisfaction</i> 	Regresi Linear Berganda	Hasilnya menunjukkan . Re sults menunjukkan bahwa efikasi diri dan pengaruh yang signifikan terhadap fakta intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja, sementara efek

				ini tidak tidak penting untuk umum faktor kepuasan kerja.
10	Saju dan Subhasini "A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India". (2016)	- <i>Job Satisfaction</i> - <i>Employees working</i>	Regresi Linear Berganda	, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan studi kerja yang dilakukan di industri memang sangat terkait dengan komponen kepuasan dan kinerja yang melengkapi secara berdampingan untuk memberikan sebuah dampak yang konkrit dari pelatihan karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Locus of Control*

2.2.1.1 Pengertian *Locus of Control*

Konsep *locus of control* pertama kali dikembangkan pada tahun 1966 oleh Rotter. Menurut Rotter dalam Friedman dan Schustack (2006), *locus of control* mengacu pada kemampuan individu dalam menghubungkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan pribadinya kepada faktor-faktor eksternal atau terhadap deposisi dirinya sendiri. Singkatnya, *locus of control* mengacu pada derajat keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam mengatur dan mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup. Selain itu hal yang lebih spesifik menjelaskan bahwa *locus of control* bersifat kontinum atau tidak statis. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal bisa berubah menjadi individu yang berorientasi internal, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut dipengaruhi oleh situasi

dan kondisi tertentu, misalnya lingkungan dimana individu itu tinggal dan beraktifitas.

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) 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.

Menurut Spector (1994) mengemukakan bahwa *Locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal) atau mungkin bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal).

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*) atau

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*).

2.2.1.2 Faktor Pembentuk *Locus of Control*

Rotter menilai atau menaksir terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya faktor penguatan (*reinforcement*). Rotter menulis “*efek penguatan mengikuti perilaku tertentu... bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya (1996)*”.

Menurut Rotter, individu internal memandang perilaku terhadap sebuah *reinforcement* merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan *reinforcement* yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang *reinforcement* sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah”.

Kontrol internal merujuk pada persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif tetap. Sebaliknya, kontrol eksternal mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya tergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib atau keberuntungan, atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada dibawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga (dalam Anastasi, 2006).

Menurut Gershaw dalam Fatmawati (2006) terbentuknya *locus of control* internal dihubungkan dengan status ekonomi yang lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*) dan stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan. Sebaliknya, *locus of control* eksternal dihubungkan dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah, sebab orang-orang miskin mempunyai lebih sedikit kendali atas hidupnya. Ketika mereka mengalami kegelisahan atau kerusuhan sosial mereka cenderung meningkatkan pengharapan atas kontrol di luar dirinya sehingga membuat mereka akan cenderung lebih eksternal.

2.2.1.3 Karakteristik *Locus of Control Internal*

Menurut Crider (1983) yang dikutip oleh Eka (2010) menyebutkan bahwa karakteristik *locus of Control* internal adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut adalah penting dalam mengukur *Locus of Control* internal bagi individu (karyawan) di dalam organisasi sangat berhubungan erat karena juga termasuk menentukan sikap yang akan diambil serta keputusan dalam penyelesaian pekerjaan yang diemban.

2.2.1.4 Aspek-Aspek *Locus Of Control*

Menurut Meams dalam *The Social Learning Theory Of Julian B. Rotter* (2004) konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar yaitu:

a) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu 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 dibedakan dan 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 sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menentukan penguatan 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 yang tentunya akan menentukan prestasi dari karyawan dan pada hasilnya akan diakumulasikan menjadi suatu bentuk penilaian dalam keseluruhan pekerjaan.

2.2.1.5 Locus Of Control Dalam Pandangan Islam

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas keimanan, dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana Firman-Nya surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا كَلْفَ اللَّهِ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. 2: 286)

Berkaitan dengan ayat diatas dapat diketahui bahwa (*Allah tidaklah membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya*), artinya sekadar kesanggupannya. (*Ia mendapat dari apa yang diusahakannya*) berupa kebaikan artinya pahalanya (*dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya*), yakni dosanya. Maka seseorang itu tidaklah menerima hukuman dari apa yang tidak dilakukannya, hanya baru menjadi angan-angan dan lamunan mereka. Mereka

bermohon, (*"Wahai Tuhan kami! Janganlah kami dihukum) dengan siksa (jika kami lupa atau tersalah)*), artinya meninggalkan kebenaran tanpa sengaja, sebagaimana dihukumnya orang-orang sebelum kami. Sebenarnya hal ini telah dicabut Allah terhadap umat ini, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh hadis. Permintaan ini merupakan pengakuan terhadap nikmat Allah. (*Wahai Tuhan kami! Janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat yang tidak mungkin dapat kami pikul, sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami*), yaitu Bani Israel berupa bunuh diri dalam bertobat, mengeluarkan seperempat harta dalam zakat dan mengorek tempat yang kena najis. (*Wahai Tuhan kami! Janganlah Kamu pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup) atau tidak kuat (kami memikulnya) berupa tugas-tugas dan cobaan-cobaan. (Beri maafilah kami) atau hapuslah sekalian dosa kami (ampunilah kami dan beri rahmatlah kami) dalam rahmat itu terdapat kelanjutan atau tambahan keampunan, (Engkaulah pembela kami), artinya pemimpin dan pengatur urusan kami (maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir.)*), yakni dengan menegakkan hujah dan memberikan kemenangan dalam peraturan dan pertempuran dengan mereka, karena ciri-ciri seorang maula atau pembela adalah menolong anak buahnya terhadap musuh-musuh mereka. Dalam sebuah hadis tercantum bahwa tatkala ayat ini turun dan dibaca oleh Nabi saw., maka setiap kalimat diberikan jawaban oleh Allah SWT., "*Telah Engkau penuhi!*". (Tafsirq.com// Al-Baqarah 286)

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam

menghadapi permasalahan hidup, ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalan.

2.2.2. *Self Efficacy*

2.2.2.1 **Pengertian *Self Efficacy***

Self Efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apabila dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak dan mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy*, berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2007)

Bandura (2001) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan manusia yaitu kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengetahuan terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya dan ia juga yakin bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugas dan berapa lama waktu yang dibutuhkan dengan pertimbangan *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terhadapnya

untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self efficacy* yang lemah untuk mengurangi usahanya dari hambatan yang ada.

Menurut Gibson (1997), konsep *Self efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan kekuatan dan generalisasi yang berarti harapan dan sesuatu yang telah dilakukan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menjelaskan masalah yang dihadapinya berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2.2 Klasifikasi *Self Efficacy*

Secara garis besar *self efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu:

1. *Self efficacy* tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam

mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal akan melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas orang yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif,
- Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah dan rintangan,
- Masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari ,
- Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah,
- Percaya pada kemampuan yang dimilikinya,
- Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya dan suka mencari situasi yang lain.

2. *Self Efficacy* Rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi

mereka. Individu yang seperti ini dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. (Bandura, 1997)

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Dalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki *self efficacy* rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy*nya ketika menghadapi kegagalan,
- Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya,
- Menghindari masalah yang sulit,

- Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah,
- Tidak suka mencari sesuatu yang baru.

2.2.2.3 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura membagi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yang sering dijadikan topik sebagai pembedaan yaitu:

1. *Dimensi Level atau magnitude*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini, individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini.

2. *Dimensi Generality*

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Seorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi diri pada banyak aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang karyawan.

3. *Dimensi Strength*

Terkait dengan kekuatan diri *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan urutan tugas atau suatu permasalahan *self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan

ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tidak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kematapan yang menentukan ketahanan dan keuletan individu. (Bandura, 1994).

2.2.2.4 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (values) kepercayaan (belief), dalam proses pengaturan diri (*self efficacy process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wwanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang yang dihadapi oleh individu dan akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh

individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu insentif yang diberikan akan merefleksikan keberhasilan.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya rendah.

2.2.2.5 Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Sumber *self efficacy* Bandura (1997) *self efficacy* muncul karena berasal dari sumber yang didapatkan, dikembangkan atau diturunkan, tanpa adanya kejadian yang mampu memperkuat intuisi pemikiran dan pemahan dan tidak akan diperkuat tanpa adanya kombinasi sumber yang mendukung individu, oleh karena itu melalui kombinasi dari empat sumber berikut yaitu:

1. *Mastery experience perfomence accomplishment*

Sumber berpengaruh bagi *self efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, yaitu peforma-peforma yang sudah dilakukan di masa

lalu. Biasanya kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya.

2. *Vicarious Experince*

Dengan mengamati orang lain mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang lain dapat melakukan tentu mereka juga dapat berhasil setidaknya dengan sedikit perbaikan dalam peformansi. Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan

3. *Verbal Persuasion*

Bandura (1997) *self effecacy* dapat juga diraih atau dilemahkan lewat persuasi sosial. Orang diarahkan, melalui sugesti dan bujukan untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang

akan datang. Dalam kondisi ini yang menekan serta kegagalan terus-menerus, pengharapan apapun yang berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

(Perhatikan Gambar 2.2.2)

2.2.2.6 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada dimensi level, *dimensi generality*, *dimensi streight*. Brown dkk (dalam Widiyanto) merumuskan beberapa indikator yaitu:

1. Keyakinan Diri

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan target yang harus diselesaikan. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

2. Afeksi

Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan, yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri nuntuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

2.2.2.7 *Self Efficacy* Dalam Pandangan Islam

Self efficacy berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut berusaha yang lebih keras. Allah SWT berfirman Dalam Surat Ar-Ra'd Ayat 11 Yang Berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. 13: 11).

Berkaitan dengan ayat diatas (Baginya) manusia (ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran) para malaikat yang bertugas mengawasinya (di muka) di hadapannya (dan di belakangnya) dari belakangnya (mereka menjaganya atas perintah Allah) berdasarkan perintah Allah, dari gangguan jin dan makhluk-makhluk yang lainnya. (Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum) artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. (Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum) yakni menimpakan azab (maka tak ada yang dapat menolaknya) dari siksaan-siksaan tersebut dan pula dari hal-hal lainnya yang telah dipastikan-Nya (dan sekali-kali tak ada bagi mereka) bagi orang-orang yang telah dikehendaki keburukan oleh Allah (selain Dia) selain

Allah sendiri (seorang penolong pun) yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka. Huruf min di sini adalah zaidah. (Tafsirq.com// Al-Rad: 11)

Konsep keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan banyak dijelaskan dalam al-qur'an dan selalu dikaitkan dengan keimanan kepada-Nya. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Anfal ayat 12:

يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَذِي مَعَكُمْ فَذَبِّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَأُلْقِي فِي قُلُوبِ
الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَدَانٍ

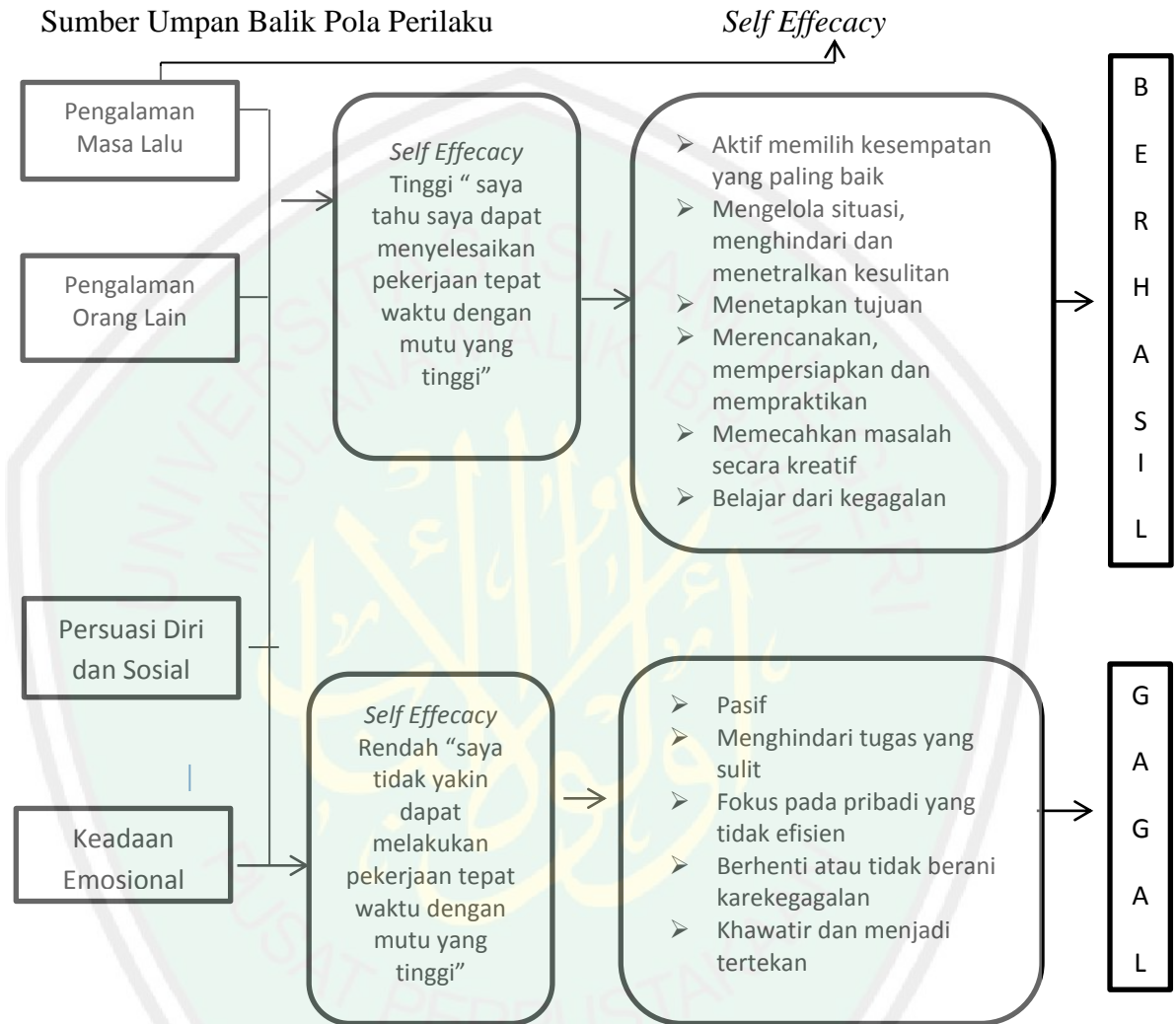
Artinya:“(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka”.(QS.An-Anfal: 12)

Dikatakan bahwa dalam perang itu jika seseorang muslim hendak memukul kepala si kafir tiba-tiba kepala itu sudah jatuh menggelinding sendiri sebelum pedangnya sampai kepadanya. Dan Rasulullah saw. melempar mereka dengan segenggam batu kerikil, maka tidak ada seorang musyrik pun yang luput matanya dari lemparan batu kerikil itu, akhirnya mereka kalah.(Tafsirq.com// Al-Anfal:12).

Menurut bunyi ayat yang dapat dipahami ialah bahwa datangnya rasa kantuk itu terjadi pada saat pertempuran berlangsung. Rasa kantuk itu menghilangkan rasa takut dan gentar. Dan dengan sendirinya hilanglah perasaan takut menghadapi bahaya. (H.R Abu Ya'la dan Baihaki dari Ali).

Hal ini juga dijelaskan bahwa fokus adalah hal yang paling penting dalam menghadapi segala sesuatu yang dihadapi baik itu dalam bekerja maupun dalam keadaan berperang sekalipun. Hal ini tidak dapat diremehkan karena akan menyebabkan suatu kegagalan jika tidak diperhatikan.

Gambar. 2.2.2
Sumber Umpan Balik Pola Perilaku *Self Efficacy*



Sumber: Diadaptasi dari Albert Bandura "*Regulation of Cognitive Processes Thought Perseive Self Efficacy*". *Developmental Psychology*, 198

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis dalam Indarti, dkk (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan pengertian kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana suatu prestasi dapat terlihat dan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Bernardin dan Russel memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (dalam Ruky, 2002)

Menurut Basri dan Rivai (2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek yang penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu: pertama, hubungan antara

keterpaduan dengan kinerja kelompok: kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Dalam suatu organisasi atau masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan mempertimbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi yang positif yang menghasilkan satu keseluruhan yang lebih besar dari seluruh jumlah komponen bagiannya. (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1985) seiring dengan pendapat diatas, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi, potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. (Withmore 1997: 107). untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan syandar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain dalam (Rivai, dan Basir, 2005) dapat disajikan berikut ini:

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch, 1992)

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987)
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy, 1993)
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkatkemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey, 1993)
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. (Casio, 1992)
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhon, Hunt dan Osborn: 1991)
7. Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukansuatu kegiatan san menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan jika dikaitkan dengan kinerja sebgai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasilkerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Rivai, 2005: 15-16)

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

2.2.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3.3 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat/pegawai, sehingga mereka mengerti apa ungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk:

1. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerja dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan acuan pemberian gaji pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam perusahaan.
2. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas jabatan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karir.
6. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
7. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Wexly dan Yuki (1977), kinerja merupakan implementasi dan teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan masuk akal (benefit). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya seorang pegawai juga seharusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat berpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. (Rivai, 2011)

2.2.3.4 Syarat Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Siagian (2002) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja, sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian

2.2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis

maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : rating scale, employee comparison , check list , free form essay , dan critical incident .

(a) Rating scale. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

(b) Employee comparison. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) Alternation ranking : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) Paired comparison : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit. (3) Porced comparison (grading) : metode ini sama dengan paired comparison , tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.

(c) Check list. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

(d) Freeform essay. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

(e) Critical incident. Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah:

(a) Assesment centre, Management By Objective (MBO=MBS), dan human asset accounting .

(b) Assesment centre. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

(c) Management by objective (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

(d) Human asset accounting. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja

dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. (Gomes, 2003),\\

2.2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Buku Mangkunegara (2013), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.3.7 Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara (2013:67) pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan, maka ia akan mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor motivasi

Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja guna menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Yang mendorong karyawan untuk selalu berusaha mencapai prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, tujuan, dan situasi) guna memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja

Mangkunegara (2013:68) menyebutkan sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”. MODAL merupakan singkatan dari M= Mengolah, O= Otak, D= Dengan, A= Aktif, L=Lincih, sedangkan KREATIF singkatan dari K= Keinginan maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E= Energik, A= Analisis sistematis, T= Terbuka akan kekurangan, I= Inisiatif tinggi, dan F= Fikiran luas. Dengan demikian diharapkan pegawai mampu mampu mengolah otak dengan aktif dan lincih, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematis,

terbuka untuk menerima pendapat, berinisiatif tinggi, dan pikiran yang luas dan terarah.

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan, dapat diartikan kapasitas kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang baik juga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula sehingga bisa disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik karyawan akan mudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang baik akan mempengaruhi kesungguhan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

5) Motivasi kerja

Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong, Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam

dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudian menghasilkan kinerja yang baik.

6) **Kepemimpinan**

Perilaku pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

7) **Gaya kepemimpinan**

Mengenai bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam melakukan kepemimpinan.

8) **Budaya organisasi**

Kebiasaan atau norma yang mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima harus dipenuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) **Kepuasan kerja**

Perasaan akan senang dan gembira setelah melakukan suatu pekerjaan, akan menimbulkan semangat untuk bekerja.

10) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang memadai berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja dapat menimbulkan rasa semangat sendiri bagi karyawan.

11) **Loyalitas**

Faktor loyalitas akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh–sungguh sekalipun keadaan dalam kondisi yang kurang baik. Hal tersebut

Tanpa diketahui juga sangat mempengaruhi dari pekerjaan karyawan karena dorongan bisa berdampak positif maupun negatif.

12) Komitmen

Komitmen yang diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya akan membuat mereka sadar akan kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat perusahaan tempat dia bekerja.

13) Disiplin kerja

Bentuk disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan seperti masuk kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaan tepat waktu hal ini juga mempengaruhi kinerja.

14) *Locus of Control*

Locus of Control merupakan salah satu dimensi penyebab dari teori atribusi, dimana didasarkan pada persepsi seseorang mengenai sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

15) Efikasi Diri

Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa atau kinerja seseorang ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat dan tingkat stress tinggi, akan memiliki *self efficacy* rendah/

Menurut Bandura (1997) yang membentuk *self efficacy* dikombinasikan dengan dengan pengalaman-pengalaman meliputi:

- *Mastery Experience*

Sumber yang paling kuat yaitu kinerja yang sudah dilakukan dimasa lalu, biasanya kesuksesan suatu kinerja akan membangkitkan harapan terhadap

kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya.

- *Social Modeling*

Self efficacy akan meningkat ketika seseorang mengamati pencapaian orang lain yang setara kompetensinya, tetapi akan menurun ketika melihat kegagalan seorang rekan kerja.

- *Social Persuasion*

Terjadi ketika seseorang memberitahu kepada individu lain bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil.

- *Physicaal and emotion States*

Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat peforma/kinerja seseorang ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat dan tingkat stres yang tinggi, akan memiliki *self effecacy* rendah

2.2.3.8 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا
سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۗ سَيَمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَنْزِلِ
السُّجُودِ ۗ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ

فَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَدْوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيْظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ
 اللَّهُ الَّذِيْنَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيْمًا ۗ

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar”.(QS. 48: 29)

Berkaitan ayat diatas dapat diketahui bahwa (Muhammad itu) lafal ayat ini berkedudukan menjadi Muftada (adalah utusan Allah) menjadi Khabar dari Muftada (dan orang-orang yang bersama dengan dia) yakni para sahabatnya yang terdiri dari kaum mukminin. Lafal ayat ini menjadi Muftada sedangkan Khabarnya ialah (adalah keras) yakni mereka adalah orang-orang yang bersikap keras (terhadap orang-orang kafir) mereka tidak mengasihannya (tetapi berkasih sayang sesama mereka) menjadi Khabar yang kedua; yakni mereka saling kasih-mengasihi di antara sesama mukmin bagaikan kasih orang tua kepada anaknya (kamu lihat mereka) kamu perhatikan mereka (rukuk dan sujud) keduanya merupakan Hal atau kata keterangan keadaan (mencari) lafal ayat ini merupakan jumlah Isti`naf, yakni mereka melakukan demikian dalam rangka mencari (karunia Allah dan keridaan-Nya, tanda-tanda mereka) ciri-ciri mereka, lafal ayat ini menjadi Muftada (tampak pada muka mereka) menjadi Khabar dari Muftada. Tanda-tanda tersebut berupa nur dan sinar yang putih bersih yang menjadi ciri khas mereka kelak di akhirat, sebagai pertanda bahwa mereka orang-orang yang

gemar bersujud sewaktu di dunia (dari bekas sujud.) Lafal ayat ini berta'alluq kepada lafal yang menjadi Ta'alluq atau gantungan bagi Khabar, yaitu lafal Kaainatan. Kemudian di'rabkan sebagai Hal karena mengingat Dhamirnya yang dipindahkan kepada Khabar.

(Demikianlah) sifat-sifat yang telah disebutkan tadi (sifat-sifat mereka) yakni gambaran tentang mereka, kalimat ayat ini menjadi Muftada (di dalam kitab Taurat) menjadi Khabarnya (dan sifat-sifat mereka dalam kitab Injil) menjadi Muftada, sedangkan Khabarnya adalah (yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya) dapat dibaca Syath`ahu atau Syatha`ahu, yakni tunasnya (maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat) dapat dibaca Fa`aazarahuu atau Fa`azarahu, yakni tunas itu membuat tanaman menjadi kuat (lalu menjadi besarlah dia) membesarlah dia (dan tegak lurus) yakni kuat dan tegak lurus (di atas pokoknya) lafal Suuq ini adalah bentuk jamak dari lafal Saaqun (tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya) karena keindahannya. Perumpamaan ini merupakan gambaran tentang keadaan para sahabat karena mereka pada mulanya berjumlah sedikit lagi masih lemah, kemudian jumlah mereka makin bertambah banyak dan bertambah kuat dengan sistem yang sangat rapi (karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir dengan kekuatan orang-orang mukmin) lafal ayat ini berta'alluq kepada lafal yang tidak disebutkan yang disimpulkan dari kalimat sebelumnya, yakni mereka diserupakan demikian karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh dari kalangan mereka) yakni para sahabat; huruf Min di sini menunjukkan makna Bayanul Jinsi

atau untuk menjelaskan jenis, bukan untuk menunjukkan makna Tab'iidh atau sebagian, demikian itu karena para sahabat semuanya memiliki sifat-sifat tersebut (ampunan dan pahala yang besar) yakni surga; kedua pahala itu berlaku pula bagi orang-orang sesudah mereka, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam berbagai ayat lainnya.. (Tafsirq.com// Al-Fath: 29)

Selain itu juga dijelaskan dalam surat Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.(QS. 62: 10)

Berkaitan ayat diatas (Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jumat, Nabi saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah gendang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari mesjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw. lalu turunlah ayat ini. Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan

kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. (Tafsirq.com// Al-Jumuah: 10)

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.

2.2.4 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

2.2.4.1 Pengertian Job Satisfaction

Menurut Blum (1956) dalam Moch. As’ad (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Luthans (2006), terdapat tiga dimensi penting kepuasan kerja yaitu:

- Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja
- Kepuasan kerja diartikan sebagai beberapa hasil yang diperoleh memenuhi harapan
- Kepuasan kerja menyajikan perhatian atau attitude yang berkaitan dengan pekerjaan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan koordinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan kantornya (Davis, 1995). Dalam bukunya "Perilaku Organisasi": Konsep Kontroversi". Robbins mengatakan: "Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 2002: 36)

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerja pun sangat mempengaruhi karyawan untuk kerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang telah

ditempuh oleh para manajer atasan untuk membatasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah. Untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang sesungguhnya memengaruhi atau membentuk nilai kepuasan kerja atau membentuk nilaikepuasan kerja, kirananya kita perlu menelaah mengenai masalah “kerja” secara mendasar. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia jalankan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian itu akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Telah disebutkan dimuka, bahwa dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang (incentive) untuk bekerja adalah uang atau perasaan takut untuk menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan perhatian lain, tidak semua orang yang bekerja itu hanya mau bekerja karena membutuhkan uang. (Dikutip dalam Sinambela, 2012)

Brown (1978), memberikan contoh-contoh yang dilihatnya di beberapa pabrik di London. Pada suatu ketika yang tidak bersamaan, ada 8 orangpekerjapabrik yang secara kebetulan masing-masing memenangkan hadiah yang sangat besar dari totalisator sepakbola. Walaupun uang hadiah yang ia dapat mereka itu sangat besar jumlahnya, sehingga akan diinvestasikan uang itu akan

dapat menjamin biaya hidup mereka bersama keluarganya secara berkecukupan selama sisa hidup mereka, namun pada akhirnya mereka kembali bekerja di pabrik yang serba rutin itu.

Pada suatu perusahaan yang juga di London, para pekerja wanitanya diberi pensiunan yang cukup besar apabila mereka telah mencapai 55 tahu. Ternyata banyak pensiunan pekerja perusahaan ini setiap sore hari berdiri di depan gerbang pabrik hanya sekedar menantikan teman-temannya pulang kerja. Para pensiunan inipun tetap mengikuti kegiatan sosial yang inipun masih tetap mengikuti kegiatan-kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut.

Dari contoh- contoh diatas Brown menarik kesimpulan bahwa pabrik-pabrik itu sesungguhnya hanya mempunyai daya tarik, karna juga fungsi sebagai pusat kegiatan sosial. Dan orang-orang yang sebenarnya sudah tidak membutuhkan penghasilan berupa uang itu masih mau mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin dipabrik itu hanya karena mereka tidak ingin tersisihkan dari pergaulan sosial masyarakat mereka. Dengan demikian maka jelaslah, bahwa uang bukan satu-satunya motivator atau perangsang untuk melakukan pekerjaan.

Dua orang guru besar, Prof. Miller dan Prof. Form, sehubungan dengan hal ini menyatakan pendapatnya sebagai berikut: “Motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis saja, seborang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materil. Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depan anak-anaknya, tetap saja orang itu bekerja. Hal itu dilakukan mereka karena

imbangan yang mereka peroleh dari kerja itu adalah imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka.

Bagi sementara orang, kerja merupakan sarana untuk menuju ke arah yang terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada pokoknya, kerja itu merupakan aktivitas yang menunjukkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Menimbulkan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap manajer. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Dari berbagai penyelidikan, ada beberapa definisi kepuasan kerja yang dapat kita bahas disini, antara lain:

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. (Robert Hoppecl New Hope Pemsylvania)
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

3. Kepuasan merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Blum).
4. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman” dan mempunyai segi-segi:
 - a. Segi sosial, ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - b. Segi sosial, psikologi
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan mendapatkan pekerjaan
 - Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya. (Bulletin Psycologi)

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, konflik fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja, akan tetapi dengan bekerja ia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja. (Dikutip dalam Luthans, 1998)

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang menentukan kepuasan kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan dan kondisi fisik meliputi: jenis pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.2.4.3 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, diantaranya:

1. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivatoris dan hygiene factor. Umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasn kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi

di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

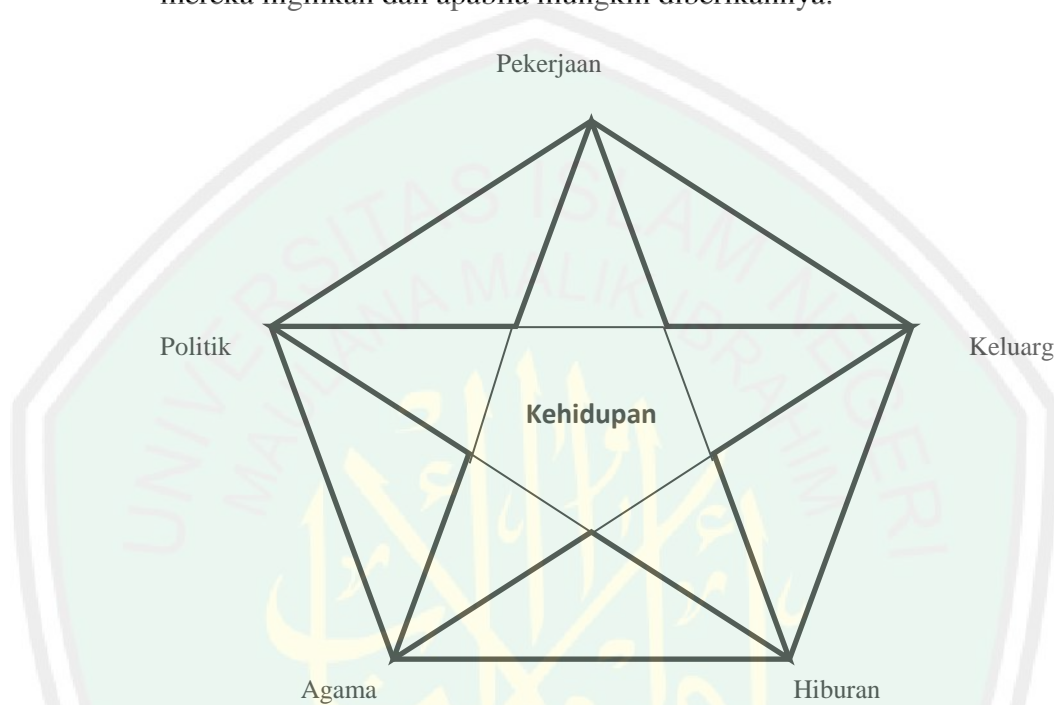
2. Teori Perbedaan (*Discrepansi Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke(1968) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, atau sebaliknya.

2. Teori Nilai (Value Theory)

Konsep ini terjadi pada lingkaran hasil pekerjaan diterima individu seperti mengharapkan semakin banyak orang menerima hasil, maka semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini menfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Teori ini lebih menekankan

bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Yaitu dengan cara efektif untuk memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin diberikannya.



Gambar. 2.5.3

Sumber: Kieth Davis, John W. Mewstrom, 1994)

3. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, keseimbangan. Wexley dan Yuki (1997) mengemukakan bahwa *“input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job”*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya: pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dll. Menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan mereka lakukan antara input-outcome, artinya dengan perbandingan input-

outcome pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas, sebaliknya jika pada kenyataannya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini,kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai (terpenuhi), maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Federick Hezberg ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah tbergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok oleh kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adlah dimensi yang terpisah berdasarkan Teori Hezberg. Oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Schermerhorn (1986) menjelaskan bahwa sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2.4
Penyebab Kepuasan Kerja

No.	Faktor Yang Cenderung Menyebabkan Ketidakpuasan	Faktor Yang Cenderung Menyebabkan Kepuasan
1	Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
2	Supervisi	Pengakuan
3	Berhubungan deng supervisor	Bekerja sendiri

4	Kondisi kerja, upah	Tanggungjawab
4	Hubungan dengan kelompok sebaya, dan bawahan	Kemajuan
5	Status keamanan	Pertumbuhan

Sumber: Schemerhorn (1896)

Menurut Robbins (2002), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

- Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri)
- Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan, promosi)
- Kepuasan kerja memprestasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Jadi dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah: 1) kepuasan terhadap atasan; 2) kepuasan terhadap rekan kerja; 3) kepuasan terhadap pekerjaan; 4) kepuasan terhadap peluang promosi; 5) kepuasan terhadap pendapatan.

2.2.4.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima kepuasan kerja yaitu:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Dalam hal ini, kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori jejang kebutuhan

Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2. *Discepancies* (Perbedaan)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang yang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. *Equity* (Keadilan)

Keaseberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya dilan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urusan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan yang dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang

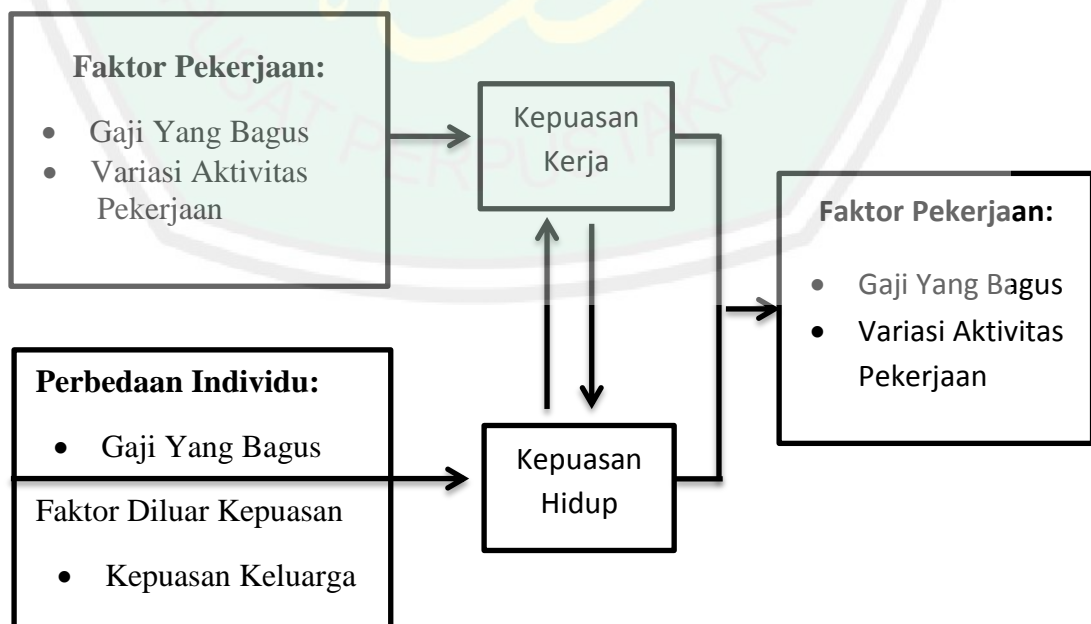
berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar.

5. *Dispositionall Genetik Component* (Komponen Genetik)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa dalam kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dari faktor genetik. Indikatorn yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan sebagai lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja, dan lain-lain maupun eksternal).

Dalam kelima faktor tersebut sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi dua faktor saja yaitu: 1) faktor kerja (gaji yang bagus, aktivitas pekerjaan yang bervariasi): 2) perbedaan individu (harga diri) dan (faktor tidak terkait dengan pekerjaan (kepuasan keluarga). Secara sistematis digambarkan seperti berikut:

Gambar. 2.2.4.
Kepuasan Dua Faktor



2.2.4.5 Mengukur Kepuasan Kerja

Berbagai model pengukuran kepuasan kerja yang dapat operasionalisasikan antara lain:

1. *Single Global Rating*

Meminta respon individu terhadap tingkat kepuasan yang akan mengukur tingginya tingkat kepuasan dan tingginya tingkat ketidakpuasan.

2. *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menayakan perasaan karyawan mengenai masing-masing elemen pekerjaan yang di emban dan ditugaskan. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarisasikan dan ditambahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara menyeluruh.

3. *Somming Up*

Merespon sejumlah faktor kerja yang mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja.

Selain itu menurut Greenberg dan Barron (2003) terdapat tiga cara melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1) *Rating Scale dan kuisiner*

Pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuisiner dimana rating scale secara khusus disiapkan,

2) *Critical Incident*

Mengungkapkan tema yang mendasari kepuasan kerja, akan memberikan sebuah dampak yang signifikan bagi karyawan dalam bekerja, hal ini memang sangat dipengaruhi oleh tingkat pencapaian kerja yang dimiliki.

3) Interviews

Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan hasil wawancara. (Dikutip dalam Sinambela, 2012)

2.2.4.5 Job Satisfaction Dalam Pandangan Islam

Terkait kepuasan kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan didalam firman Allah SWT Surat Al-Qashas Ayat 67 yang berbunyi:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

Artinya: “Adapun orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung”. (QS. 28: 67)

Berkaitan ayat diatas (Adapun orang yang bertobat) dari kemusyrikan (dan beriman) percaya kepada keesaan Allah (serta mengerjakan amal yang saleh) yakni melaksanakan perbuatan-perbuatan yang difardukan (semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung) yang selamat berkat adanya janji Allah. (Tafsirq. Com// Al-Qashas: 67)

Selain itu penjelasan kepuasan kerja juga terdapat pada surat Al-Hadid ayat 23 yang berbunyi:

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

Artinya: “(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri”(QS.37: 23)

Berkaitan ayat diatas.(Supaya janganlah) lafal kay di sini menashabkan fi'il yang jatuh sesudahnya, maknanya sama dengan lafal an. Allah swt. menjelaskan yang demikian itu supaya janganlah (kalian berduka cita) bersedih hati (terhadap

apa yang luput dari kalian, dan supaya kalian jangan terlalu gembira) artinya gembira yang dibarengi dengan rasa takabur, berbeda halnya dengan gembira yang dibarengi dengan rasa syukur atas nikmat (terhadap apa yang diberikan-Nya kepada kalian) jika lafal *aataakum* dibaca panjang berarti maknanya sama dengan lafal *a`thaakum*, artinya apa yang diberikan-Nya kepada kalian. Jika dibaca pendek, yaitu *ataakum* artinya, apa yang didatangkan-Nya kepada kalian. (Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong) dengan apa yang telah diberikan oleh Allah kepadanya (lagi membanggakan diri) membanggakannya terhadap orang lain. (Tafsirq.com/ Al-Hadid: 23)

Pada dasarnya kepuasan bukanlah hal yang menjadi tujuan akhir dari manusi melainkan kepuasan merupakan bentuk rasa syukur akan segala sesuatu yang diperolehnya ketika telah meraih sesuatu hal yang dituju.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Wuryaningsih dan Kuswati (2014), yang menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan antara *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini senada dengan temuan Ayudiati (2011) dan Kurniawati (2007), bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja individu..

Hal ini dibuktikan dengan tingkat pencapaian nilai yang diperoleh selama bekerja dan hasilnya mendapatkan kemajuan yang positif.berdasarkan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Freist (2008) mengatakan Sumber yang kuat bagi *self efficacy* adalah pengalaman atas penguasaan yaitu kinerja yang telah dilakukan dimasa biasanya kesuksesan akan kinerja dapat meningkatkan kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan.)

H2: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Job Satisfaction Memediasi Hubungan antara Locus of Control dengan Kinerja Karyawan

Durrani (2017) tentang “Pengaruh *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Job Satisfaction* Memediasi hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.

2.5.4 Job Satisfaction Memediasi Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan

Iis & Yunus (2016). “*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kinerja dan efikasi diri dengan cakupan peningkatan dalam kinerja dan kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan kemajuan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga pencapaian tersebut mampu memberikan kontribusi yang positif.

**H4: *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan
Kinerja Karyawan**

2.6 Model Hipotesis Penelitian

\Hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan dalam model konsep penelitian sebagaimana termaktub dibawah ini: (*Gambar 2.6*) Dapat disimpulkan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1= Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

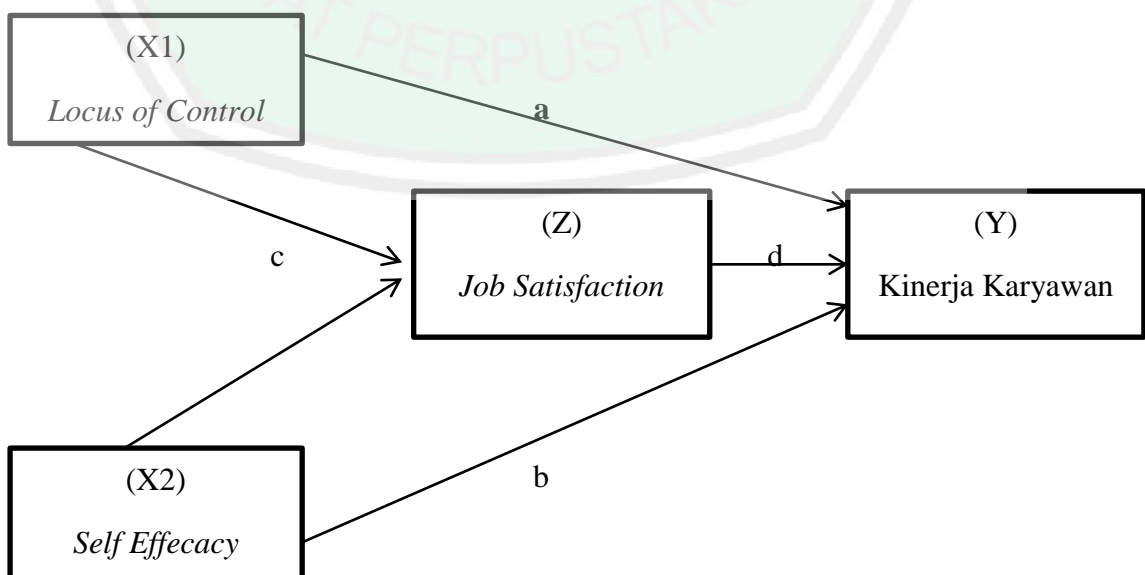
H2= Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

H3= Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfactio*

H4= Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction*.

Gambar 2.6

Model Hipotesis



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan 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 Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terletak di Jalan Danau Sentani Raya No. 100, Madyopuro, Kedungkandang, Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan orang, kejadian, atau satuan-satuan yang menarik bagi peneliti untuk diteliti. (Sani dan Maharani, 2013). Berdasarkan pengertian di atas, adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 357 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel pada penelitian ini berfokus pada bagian-bagian tertentu yang menjadi sampel penelitian ini dengan standar masa kerja minimal 1 tahun di Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Kota Malang sebanyak 70 karyawan Adapun cakupan sampel yang akan diambil sebagai bahan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.3
Sampel Penelitian

Jabatan/Bagian	Karyawan
Sumber Daya Manusia	10
Jaringan Pipa Pelanggan	10
Pengadaan	5
Perencanaan Teknik	15
Perawatan	12
Produksi	18
Jumlah	70

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, (Umar, 2004) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi Sampel pada penelitian ini adalah mengambil Sampel secara acak dalam populasi yang disebut *Simple Random Sampling*.

Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada populasi. Menurut Chooper dan Schindler (2006) *Simple Random Sampling* adalah cara

pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel diambil dengan menggunakan tabel/generator angka. (dalam Maharani dan Sani, 2013). Kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel secara acak pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dengan melakukan penyebaran kuisioner sebanyak 70 karyawan.

3.5 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

3.5.1 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), dan variabel intervening adapun yang menjadi variabel independent yaitu *Locus of control* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) sedangkan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan *Job Satisfaction* (Z).

a. Variabel *Locus of control* (X1)

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 *Self Efficacy* (X2)

Bandura (2001) mendefinisikan self efficacy sebagai keyakinan manusia yaitu kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran apengetahuan terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya dan ia juga yakin bahwa self efficacy memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Robbins (2006) bahwa kinerja adalah ingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, dimana indikator yang mempengaruhi kinerja adalah 1) Efisien, 2) Kemandirian, 3) Kuantitas dan Kualitas, 4) Ketepatan Waktu

d. Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Menurut Robbins (2002) Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja bertolak ukur terhadap 1) kepuasan terhadap atasan; 2) kepuasan terhadap rekan kerja; 3) kepuasan terhadap pekerjaan; 4) kepuasan terhadap pendapatan. Hal ini disesuaikan tingkat kapasistas ketika karyawan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

3.5.2 Operasional 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 *Self Efficacy* (X2). Dependent Variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). dan *Job Satisfaction* sebagai faktor mediasi (Z), dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasional variabelnya :

Tabel. 3.5
Definisi Operasional Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Locus of control</i> (X1) <i>Locus of control</i> adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting	(X1.1) <i>Locus of control</i> Internal	(X1.1.1) Optimis	Ghufron & Risnawita (2010)
		(X1.1.2) Keputusan	
		(X1.1.3) Usaha Sendiri	
		(X1.1.4) Tanggung Jawab	
	(X1.2) <i>Locus of control</i> eksternal	(X1.2.1) Kurang memiliki inisiatif	
		(X1.2.2) Keberuntungan	
		(X1.2.3) Nasib	

<p><i>Self Efficacy</i> (X2) mendefinisikan <i>self efficacy</i> sebagai keyakinan manusia yaitu kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran apengetahuan terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya dan ia juga yakin bahwa <i>self efficacy</i> memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.</p>	(X2.1) Keyakinan Diri	(X2.1.1) Kepercayaan Diri) (X2.1.2) Inisiatif (X.2.1.3) Kemampuan	Bandura (2001)
	(X2.2) Afeksi	(X2.2.1) Rasa Aman (X2.2.2) Emosional (X2.2.3) Positif (X2.2.4) Dukungan	
<p>Kinerja Karyawan (Y) (Bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.</p>	(Y1) Efisien	(Y1.1) Kemampuan (Y1.2) Teliti	Robbins, 2006
	(Y2) Kemandirian	(Y2.1) Moral kerja (Y2.2) Pantang Menyerah (Y2.3) Prestasi kerja	
	(Y3) Ketepatan Waktu	(Y3.1) Presepsi (Y3.2) Optimis (Y3.3) Disiplin	
	(Y4) Kuantitas dan Kualitas	(Y4.1) Teliti (Y4.2) Terstruktur (Y4.3) Cepat dan Tepat.	
<p><i>Job Satisfaction</i> (Z) Memberikan definisi</p>	(Z.1) Kepuasan	(Z1.1) Dukungan	Robbins (2002)

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	terhadap atasan	(Z1.2) Motivasi	
	(Z2) Kepuasan terhadap rekan kerja	(Z2.1) Kerjasama (Z2.2) Komunikasi	
	(Z3) Kepuasan terhadap pekerjaan	(Z3.1) Tanggung Jawab (Z3.2) Kemampuan (Z3.3) Nyaman	
	(Z4) Kepuasan terhadap pendapatan	(Z4.1) Kesesuaian (Z4.2) Kompensasi	

3.6 Skala Pengukuran

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 yang sesuai dengan kaidah yang akan dijadikan acuan dalam pengukuran jawaban dengan skala sebagai berikut

Tabel 3.6
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

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. Pensekoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

3.7 Pengumpulan Dan Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari penelitian lapangan dengan pengamatan langsung pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang serta mengadakan wawancara secara langsung untuk mencari penjelasan dan keterangan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

b. Data Sekunder

Data ini penulis peroleh dari berbagai sumber yang telah ada, termasuk dokumen yang telah ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dan studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur serta dari

sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah-masalah yang sedang diteliti.

3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

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

- a. 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 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi.
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas internal yang menyangkut uji validitas konstruksi dan uji validitas isi. Uji validitas konstruksi dilakukan dengan berkonsultasi kepada ahli, dalam hal ini dosen pembimbing. Uji validitas isi dilakukan dengan membandingkan dengan dasar teori atau konsep yang relevan. Dalam praktiknya uji validitas konstruksi dan validitas isi dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi instrumen yang didalamnya terdapat variabel yang diteliti beserta dimensi yang dituangkan dalam item-item pernyataan sebagai

jabaran dari indikator. Uji validitas dilakukan dengan analisis item yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dengan besar 0,3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *sonstruct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis factor tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki valididtas konstruksi yang kuat (Sugiyono, 2004: 178, dalam *repository.up-edi*)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Suharsini Arikanto (2006) menyatakan reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliablitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Perlu diketahui bahwa yang diuji kehandalannya hanyalah nomor pernyataan yang sekali saja, metode yang biasa digunakan uji kehandlan adalah genap gasal, belah tengah, belah acak, dan nilai koefisien alpha cronbach $\geq 0,6$ (Maharani dan Sani, 2013).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

enurut Sugiyono (2011) 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) yaitu:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} + \text{nilai bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

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

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = $\frac{5+1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
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

3.9.2 Path Analysis

Uji Path Analysis digunakan untuk menjawab permasalahan berikutnya, disesuaikan dengan model hipotesis dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknis analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur (*Path Analysis*) diolah dengan menggunakan program komputer yaitu, *Sub-Program* SPSS (*Statistical Program for Social Sciences Window*), dengan ketentuan uji ini *t* pada taraf signifikan $\text{Alpha} = 0,5$ yang dimunculkan dalam kode (*Sig.t*). Untuk hipotesis

ini digunakan statistik analisis jalur sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung. (Maharni dan Sani, 2013)

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya akan dibahas mengenai uji asumsi klasik dengan pengertian secara garis besar: (wordpress.com/2012/09/uji-asumsi-klasik.pdf)

1. Multikolinieritas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance* and *Variance Inflation Factor* (VIF) (Aliman, 2000:57). *Rule of thumb* yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi

2. Homoskedastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Secara matematis asumsi ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, 3, \dots, N$$

Adapun metode yang akan dibahas disini yaitu metode Glejser (1969) dalam Sritua (1993:35) (Lihat juga Gujarati, 1997:187). (Sritua Arif, 1993).

3. Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

- $H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.
- $H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan Keputusan. Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima. Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. (Singgih Santoso, 2001, 392 - 393).

4. Linieritas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

5. Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data runtun waktu) atau ruang (seperti dalam data cross section). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa otokorelasi seperti itu tidak

terdapat dalam disturbance atau gangguan u_i . Secara matematis hal tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i U_j) = 0 \quad i = j$$

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain adalah metode grafik dan percobaan Durbin Watson. Pengujian metode Durbin Watson adalah sebagai berikut: Lakukan regresi OLS dan dapatkan residual e_i . Hitung d dengan formula berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

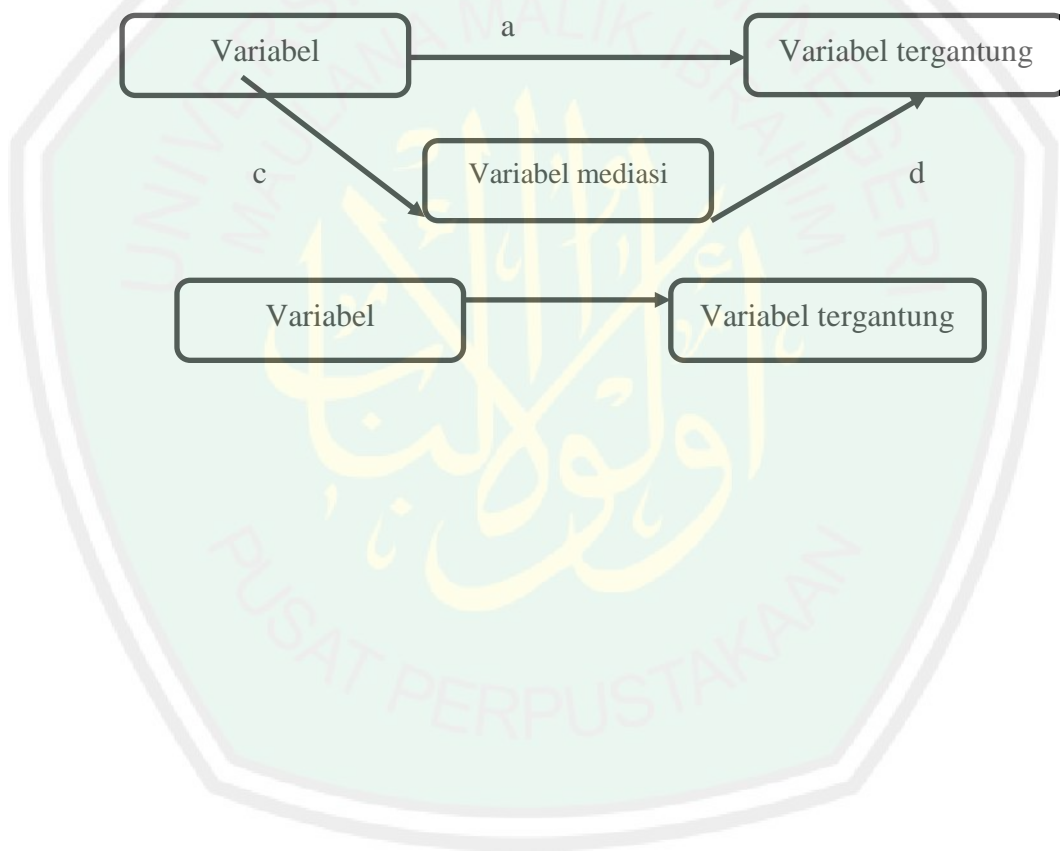
3.9.4 Analisis Variabel Mediasi

Analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi. Pengujian mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel menggunakan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan koefisien dilakukan sebagai berikut: (a) memeriksa pengaruh langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model dengan melibatkan Variabel Mediasi, (b) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel

Dependen pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, (c) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Mediasi, dan (d) memeriksa pengaruh Variabel Mediasi terhadap Variabel Dependen (Ekowati, dkk, 2017). Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah

Gambar 3.9
Analisis Variabel Mediasi



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

Air merupakan kebutuhan pokok manusia yang sangat penting, baik untuk minum, mandi ataupun untuk keperluan lainnya. Air memiliki peranan untuk mendukung kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Tersedianya air yang memadai akan mendorong perkembangan di bidang pembangunan di masyarakat, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan taraf hidup masyarakat. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) disebutkan bahwa pemerintah kabupaten/kota mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat sesuai dengan standar pelayanan minimum yang ditetapkan. Air bersih adalah salah satu jenis sumber daya berbasis air yang bermutu baik dan bisa dimanfaatkan oleh manusia untuk dikonsumsi atau dalam melakukan aktivitas mereka sehari-hari. PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang masuk dalam kategori penyelenggara pelayanan yang bersifat profit dengan tugasnya memberikan pelayanan air bersih kepada warga masyarakat pada suatu daerah. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan suatu standar pelayanan sebagai pedoman dan acuan penilaian kualitas pelayanan. Dalam hal ini, PDAM Kota Malang berpedoman pada Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang Nomor U/06 Tahun 2010 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang Nomor U/05 Tahun 2007 tentang Standart Pelayanan Publik Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Malang. Pelayanan PDAM Kota Malang berkaitan dengan penyediaan air bersih yang sehat dan memadai untuk keperluan rumah tangga maupun industri masih belum terpenuhi. Tidak meratanya pendistribusian air bersih kepada pelanggan (masyarakat) dirasakan langsung oleh beberapa pelanggan (masyarakat). Cakupan layanan PDAM Kota Malang sampai dengan kuartal I/2014 sudah mencapai 126.996 satuan sambungan rumah (SR) atau sama dengan 92% dari total warga Kota Malang. Dengan demikian, terdapat sekitar 8% warga Kota Malang yang masih belum dilayani air bersih PDAM Kota Malang, di antaranya daerah Kelurahan Buring, Kecamatan Kedungkandang, yang belum bisa dilayani karena elevasi lokasinya yang tinggi.³ Pelanggan PDAM bertambah dari tahun ke tahun, namun distribusi air bersih yang belum merata menjadi kendala dalam mencapai kesejahteraan masyarakat. Sumber air yang tercemar dan tidak layak semakin menambah beban pemerintah daerah dan PDAM Kota Malang sebagai penyedia air bersih.

Sistem penyediaan air bersih di Kota Malang sudah ada sejak jaman Pemerintahan Belanda dan kegiatan penyediaan air minum untuk kota besar Malang dimulai sejak 31 Maret 1915, yang kemudian ketentuan persediaan air minum tersebut dikenal dengan nama "*Welding Leideng Verordening*" atau "*Waterladening Verordening*" Kota Besar Malang. Pemerintah Belanda memanfaatkan air dari sumber Karanganyar yang saat ini terletak di wilayah Kabupaten Malang untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Malang.

Pada tahun 1928 dengan menggunakan sistem penyadap berupa *Brom Captering*, air yang berasal dari sumber-sumber tersebut ditransmisikan secara grafitasi pada reservoir Dinoyo dan Betek. Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota Malang menyusun program peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter/detik.

Setelah diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kotamadya Malang, pengelolaan dan penyediaan air bersih ditangani dua instansi yaitu Dinas Pekerjaan Umum Daerah yang menangani bidang teknik dan Dinas Pendapatan yang menangani bidang administrasi dan keuangan. Pengelolaan Perusahaan oleh dua instansi tersebut tidak mengalami perkembangan yang menggembirakan karena birokrasi dan pengelolaan anggaran tidak menunjukkan satu visi yang dapat menyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi untuk berkembang.

Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor: 11 Tahun 1974, Unit Air Minum berubah status Perusahaan Daerah Air Minum. Sejak itulah Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Malang mempunyai status Badan Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam pengelolaan air minum. Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola

Sumber Air Wadit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air Kota Malang dengan menggunakan sistem pompanisasi.

Menjawab isu strategis nasional dimana air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan air minum, maka Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum.

Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam meningkatkan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot protect di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi bekerjasama dengan United Station Agency For Internasional Development (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya penerapan PP Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualitas air minum.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

❖ Visi

“Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia”

❖ Misi

- Meningkatkan dan Mengutamakan Pelayanan
- Meningkatkan Professionlisme SDM
- Meningkatkan Kinerja Manajemen Menjaga Kelestarian Sumber Air Baku Dengan Kerjasama Antar Daerah

❖ Motto

“Pelayanan Terbaik Merupakan Kebanggaan Kami”

❖ Maklumat

- Kami siap melayani kebutuhan air minum dengan sepenuh hati
- Kami siap menanggapi keluhan dengan terbuka
- Kami akan menyelesaikan segala problem dengan segera
- Dengan jiwa besar kami bertaruh untuk kepuasan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan ditetapkan oleh Direksi setelah mendapatkan persetujuan dari Dewan Pengawas. Organisasi perusahaan dipimpin oleh tiga orang direksi yang terdiri dari : Direktur Utama, Direktur Administrasi dan Keuangan dan Direktur Teknik. Selain membawahi dua direktur bidang, Direktur Utama membawahi langsung lima pejabat setingkat manajer, yaitu:

- Kepala Pusat dan Pengembangan
- Kepala Pusat Sistim Informasi Manajemen
- Kepala Satuan Pengawasan Internal
- Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan

- Staf Ahli Bidang Teknik

Struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Struktur Organisasi PDAM Tirta Dharma Kota Malang



Sumber: PDAM Kota Malang 2018

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas merencanakan, mengelola, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional perusahaan. Direktur utama dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui Dewan Pengawas.

2. Direktur Adminstrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan keuangan mempunyai tugas merencanakan, mengelola dan mengendalikan program di bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan dan layanan pengadaan.

3. Direktur Teknik

Direktur Teknik mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan program di bidang teknik, yang meliputi perencanaan teknik, produksi, jaringan pipa pelanggan, perawatan, pengawasan pekerjaan, dan air tak berekening.

4. Kepala Satuan Pengawas Internal

Kepala Satuan Pengawas Internal mempunyai tugas merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan pengawasan.

5. Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan

Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan penelitian dan pengembangan perusahaan.

6. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Administrasi dan Keuangan

Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penelitian, perencanaan pengembangan perusahaan dalam bidang administrasi dan keuangan serta sumber daya manusia.

7. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Teknik

Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Teknik mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penelitian serta pengembangan Sistem Informasi Manajemen.

8. Kepala Sistem Informasi Manajemen

Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pemeliharaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen.

9. Kepala Bidang Software dan Database

Kepala Bidang Software dan Database mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan pengembangna *software* dan *database*.

10. Kepala Bidang Hardware dan Network

Kepala Bidang Hardware dan Network mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pemeliharaan *Hardware* dan *Network*.

11. Staff Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan

Staff Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas membantu Direktur Utama untuk mengembangkan perusahaan dalam bidang Administrasi dan Keuangan.

12. Staff Ahli Bidang Teknik

Staff Ahli Bidang Teknik mempunyai tugas membantu Direktur Utama untuk mengembangkan perusahaan dalam bidang teknik.

13. Manajer Umum

Manajer Umum mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan untuk mengembangkan perusahaan dalam bidang kehumasan, sarana dan prasarana, hukum dan logistik gudang.

14. Asisten Manajer Hubungan Masyarakat

Asiaten Manajer Hubungan Masyarakat mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan dibidang kehumasan dan tata usaha.

15. Asisten Manajer Sarana dan Prasarana

Asiaten Manajer Sarana dan Prasarana mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan di bidang urusan sarana, prasana, dan administrasi inventaris perusahaan.

16. Asisten Manajer Hukum

Asisten Manajer Hukum mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan di bidang hukum dan peraturan perusahaan.

17. Asisten Manajer Gudang

Asisten Manajer Gudang mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penyimpanan dan pendistribusian barang gudang.

18. Manajer Sumber Daya Manusia

Manajer Sumber Daya Manusia mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pemberdayaan dan pengembangan pegawai, kegiatan evaluasi kinerja pegawai, serta kegiatan peningkatan kesejahteraan pegawai.

19. Asisten Manajer Pengembangan Sumber Daya Manusia

Asiasten Manajer Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan rekrutmen pegawai, administrasi pegawai, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia.

20. Asisten Manajer Kesejahteraan Pegawai

Asisten Manajer Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penggajian dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

21. Asisten Manajer Penilaian Kinerja

Asisten Manajer Penilaian Kinerja mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penilaian kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja dan perilaku pegawai.

22. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan mempunyai tugas merencanakan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan, merencanakan dan mengawasi kegiatan administrasi keuangan, evaluasi pelaksanaan anggaran, menyajikan laporan hasil analisa keuangan serta pengembangan perusahaan di bidang keuangan.

23. Asisten Manajer Perencanaan dan Analisis Keuangan

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan, menganalisa permintaan penggunaan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan serta kinerja keuangan perusahaan.

24. Asisten Manajer Akuntansi dan Rekening

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan akuntansi keuangan dan administrasi rekening.

25. Asisten Manajer Kas dan Penagihan

Mempunyai tugas menatur dan mengendalikan kegiatan administrasi penerimaan dan pengeluaran keuangan.

26. Asisten Hubungan Pelanggan

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pelayanan pencatatan pemakaian air, pemasaran dan penertiban.

27. Asiaten Manajer Pelanggan

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan kepada pelanggan dan atau masyarakat.

28. Asisten Manajer Pemasaran

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pemasaran dan sambungan baru.

29. Asisten Manajer Pencatatan Pemakaian Air

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengamatan dan pencatatan pemakaian air pelanggan.

30. Asisten Manajer Penertiban

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penertiban terhadap pelanggan-pelanggan yang dilakukan oleh pelanggan dan atau non pelanggan perusahaan.

31. Manajer Pengadaan

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pelayanan dan pembinaan dalam pengadaan barang atau jasa baik secara manual maupun elektronik.

32. Asisten Manajer Pengadaan Jasa Konstruksi dan Jasa Konsultasi

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengadaan jasa konstruksi dan jasa konsultasi.

33. Asisten Manajer Pengadaan Barang dan Jasa Lainnya

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengadaan barang dan jasa lainnya.

34. Manajer Perencanaan Teknik

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pengembangan instalasi air minum dan pemeliharaan aset perusahaan.

35. Asisten Manajer Perencanaan Konstruksi

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perencanaan konstruksi dan non konstruksi.

36. Asisten Manajer Perencanaan Aset

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan penilaian terhadap aset-aset perusahaan yang ada sampai dengan merencanakan tindak lanjut penilaian terhadap aset yang ada.

37. Manajer Produksi

Mempunyai tugas dan merencanakan dan mengawasi kegiatan pengolahan air serta menjaga kuantitas, kualitas dan kontinuitas.

38. Asisten Manajer Pengendalian Air Baku dan Kualitas Air

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan penyediaan air baku dan memelihara sumber air serta lingkungannya.

39. Asisten Manajer Perpompaan

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan pengendalian kelancaran operasi pompa, genset dan lingkungannya.

40. Manajer Jaringan Pipa Pelanggan

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pengembangan jaringan pipa dan meter pelanggan.

41. Asisten Manajer Pengembangan Jaringan

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengembangan jaringan.

42. Asisten Manajer Meter

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan meter yang meliputi tutup, buka, ganti meter, pindah letak meter air dan penertiban letak meter air pelanggan.

43. Manajer perawatan

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan perawatan pipa, jalan, bangunan dan mekanik, elektrik.

44. Asisten Manajer Perawatan Pipa Wilayah 1

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perawatan pipa dan perbaikan jalan pada wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.

45. Asisten Manajer Pipa Wilayah 2

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perawatan pipa da perbaikan jalan pada wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.

46. Asisten Manajer Perawatan Bangunan, Mekanik dan Elektrik

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perawatan bangunan, mekanin, dan elektrik.\

47. Manajer Pengawas Pekerjaan

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pengawasa pelaksanaan pekerjaan atau pengadaan agar dapat berjalan dengan lancar, efektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

48. Asisten Manajer Pengawasan Pengadaan Barang

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengawasan pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang.

49. Asisten Manajer Pengawasa Pekerjaan Kontruksi

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pengawasan pelaksanaan pekerjaan bidang konstruksi.

50. Manajer Kehilangan Air

Mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan pengendalian aliran air pada jaringan pipa distribusi dan menurunkan tingkat kehilangan air.

51. Asisten Manajer Pengendalian Jaringan

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perencanaan, pelaksanaa dan pengendalian distribusi air.

52. Asisten Manajer Pengendalian Kehilangan Air

Mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan pendeteksian atau pencarian kehilangan air secara aktif untuk menurunkan tingkat kehilangan air.

4.1.4 Bidang Usaha

PDAM Kota Malang bergerak pada bidang pelayanan jasa pendistribusian air. Air didistribusikan melalui pipa-pipa saluran PDAM yang tersambung ke rumah masing-masing pelanggan. Bidang usaha PDAM terdiri dari dua, yaitu pelayanan jasa distribusi air dan non air.

Pelayanan jasa non air adalah biaya diluar rekening air, seperti :

- Pasang Baru
- Pindah Meter
- Tutup Tetap
- Pemeriksaan Kualitas Air
- Ganti Stop Kran
- Ganti Nama
- Buka Kembali

Dari perwujudan peningkatan pelayanan, PDAM Kota Malang telah menyediakan air kran siap minum ZAMP (Zona Air Minum Prima). Pada program ZAMP ini, air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dengan cara dimasak. ZAMP berada di zona atau wilayah khusus yang sudah dirancang menjadi wilayah air siap minum dan air yang disalurkan ke wilayah tersebut adalah memenuhi syarat.

Ada beberapa jenis pelayanan yang diberikan PDAM Kota Malang kepada masyarakat pada umumnya dan pelanggan pada khususnya, jenis-jenis pelayanan tersebut adalah :

1. Melayani kebutuhan air minum kepada pelanggan
2. Sambungan baru
3. Pembayaran Rekening Air Minum
4. Pemeriksaan Kualitas Air
5. Tutup Tetap Atas Permintaan Pelanggan
6. Uji Akurasi Meter Air
7. Air Tangki
8. Ganti stop kran/ball valve
9. Pindah meter pengajuan dari pelanggan
10. Buka kembali bekas tutup tetap
11. Ganti nama
12. Laporan pengaduan

Ketentuan Pelayanan

- **Persyaratan Administrasi**

Pelanggan datang ke loket pembayaran rekening air yang tersedia dengan membawa rekening lama atau menyebutkan nomor saluran pelanggan.

- **Biaya Pembayaran Rekening Air/Bulan**

Biaya rekening air sesuai pemakaian air yang telah dipergunakan sesuai tarif yang ditetapkan oleh Walikota Malang, untuk ketentuan tarif PDAM Kota Malang (Terlampir).

- Waktu pembayaran Rekening Air

Loket pembayaran pada pelayanan PDAM Kota Malang (5 hari kerja) :

No	Hari/Tanggal	Pukul	Keterangan
1.	Senin s/d Kamis	08.00 – 15.30 WIB	-
2.	Jum'at	08.00 – 15.30 WIB	11.00 – 13.00 WIB Istirahat
3.	Tanggal 19 & 20	08.00 – 16.00 WIB	-

Sedangkan loket pembayaran pada Bank dan Kantor Pos menyesuaikan Loket Kas Buka Pelayanan yang berlaku pada Bank/Kantor Pos yang bersangkutan.

- Spesifikasi Produk

Hasil pembayaran rekening air yang akan diterima oleh pelanggan adalah bukti pembayaran rekening air terdiri dari harga pemakaian air, sewa meter, retribusi sampah, biaya langganan, yang dibubuhi stempel dan paraf.

- Sarana dan Prasarana untuk Pembayaran Rekening Air

1. Lokasi pembayaran yang nyaman
2. Komputerisasi online proses pembayaran rekening
3. Pelanggan dapat melakukan pembayaran dengan alternatif : tunai (online) di 5 loket pelayanan PDAM, autodebat (BCA, Bank Niaga, Bank Maspion), tunai loket (online) pada loket PT.POS seluruh Indonesia, Bank Mandiri, Bank BRI. Bank Bukopin cabang Malang dan outlet-outlet Translink, melalui ATM Bank Mandiri.
4. SMS. Ketik tagihan(spasi)no.saluran(6 digit) kirim ke 081805000830

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Dari responden sebanyak 70, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan
PDAM Kota Malang

Umur	Frekuensi	Presentasi (%)
20-25 tahun	4	5.7 %
26-30 tahun	5	7.1 %
31-35 tahun	6	8.6 %
36-40 tahun	26	37.1 %
41-45 tahun	8	11.4 %
46-50 tahun	11	15.7 %
51-55 tahun	10	14.4 %
Total	70	100 %

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2.1 diatas terlihat bahwa diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai berusia 36-40 tahun yaitu 26 responden dengan persentasi 37.1%, sebanyak 11 responden berusia 46-50 tahun dengan persentasi 15.7%, sebanyak 10 responden atau 14.9% berusia 51-55 tahun, sebanyak 8 responden berusia 41-45 tahun dengan persentasi 11.4%, dan sebanyak 6 responden berusia 31-35 tahun dengan persentasi 8.6%, kemudian sebanyak 5 responden berusia 26-30 tahun dengan persentasi 7.1%, sisanya sebanyak 4 responden berusia 20-25 tahun dengan persentase 5.7%. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan jenis lama bekerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
PDAM Kota Malang

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	9	12.9 %
6-10 tahun	8	11.4 %
11-15 tahun	10	14.3 %
16-20 tahun	6	8.6 %
21-25 tahun	32	45.7 %
26-30 tahun	5	7.1 %
Total	70	100 %

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dengan melihat lama kerja dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini sebanyak 9 responden dengan persentasi 12.9% kategori masa kerja 1-5 tahun, 10 responden dengan persentasi 11.4 % kategori masa kerja 6-10 tahun, 10 responden dengan persentasi 14.3 % kategori masa kerja 11-15 tahun, 6 responden dengan persentasi 8.6 % kategori masa kerja 16-20 tahun, kemudian 32 responden dengan persentasi 45.7 % kategori masa kerja 21-25 tahun, dan sebanyak 5 responden dengan persentasi 7.1 kategori masa kerja 26-30 tahun. Berdasarkan persentasi masa kerja karyawan di PDAM Kota Malang terbanyak pada rentang 21-25 tahun, yang mana pada kategori masa kerja tersebut tergolong sangat baik dengan keseimbangan pengalaman yang dilihat dari tingkat masa kerja.

Responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.2.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	6	8.6 %
Strata 1/ S1	60	85.7 %

Strata 2/ S2	4	5.7 %
Total	70	100 %

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak karyawan yaitu lulusan Strata 1/ S1 sebanyak 60 karyawan dengan persentasi 40,5%, lulusan Strata 2/S-2 sebanyak 4 orang atau 5,7%., lulusan SMA/ SMK Sederajat sebanyak 6 karyawan atau 8,6%.

Berdasarkan data diatas dengan akumulasi pada tingkat pendidikan terbanyak yaitu Strata 1/ S-1 dapat memberikan acuan dan taraf kompetensi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel *Locus Of Control* (X1), *Self Effecacy* (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan *Job Satisfaction* (Z). Perlu diketahui bahwa distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Berikut dasar intepretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.3 (Riduwan dan Kuncoro, 2007, dalam Maharani dan Sani, 2013)

Tabel 4.3.1
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

4.3.1 Variabel *Locus of Control*

Locus of Control dalam penelitian dibentuk oleh 2 indikator yaitu *Locus of Control Internal* (X1.1) dan *Locus of Control Eksternal* (X1.2). pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator secara keseluruhan responden terhadap variabel *Locus of Control* pada tabel 4.3.2

Tabel.4.3.2
Deskripsi Variabel *Locus of Control* (X1)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	9	12.9	43	61.7	18	25.8	4.14
X1.2	1	1.4	8	11.4	21	30.0	29	41.4	11	15.7	3.97
Variabel <i>Locus of Control</i> (X1)											4.05

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel 4.3.2 di atas, dari 70 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel *locus of control* (X1) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.05 terletak antara skor 4 (Setuju=S) dan Skor 5 (Sangat Setuju= SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh indikator pada variabel *locus of control* (X1). Hal ini menggambarkan kondisi karyawan di PDAM Kota Malang mempunyai *locus of control/* Lokus Kendali yang baik. Terlihat pula indikator *locus of control Internal* (X1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 43 orang atau 54.4%, sebanyak 18 orang atau 25.8% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 9 orang atau 12.9% (skor 3), sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan

sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *locus of control Eksternal* (X1.2) mempunyai rata-rata sebesar 4.14, oleh karena itu indikator *locus of control Internal* (X1.1) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Locus Of Control Eksternal* (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 29 orang atau 41.4%, sebanyak 11 orang atau 15.7% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 21 orang atau 30.0% (skor 3), sebanyak 8 orang atau 11.4% menjawab tidak setuju (skor 2), sedangkan sebanyak 1 orang atau 1.4% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *locus of control eksternal* (X1.2) mempunyai rata-rata sebesar 3.97, oleh karena itu indikator *locus of control eksternal* (X1.2) dipresepsikan baik oleh responden.

Hasil penggalan informasi yang dilakukan melalui pertanyaan terbuka yang disertakan dalam kuisioner untuk memperkuat alasan dalam memilih jawaban pada pertanyaan yang tertutup. Diketahui bahwa responden yang memilih jawaban pada skala 4 dan 5 memiliki sikap setuju terhadap berbagai pertanyaan tentang kemampuan menghargai diri sendiri, kemampuan menghargai orang lain, kemampuan bekerjasama, kemampuan bangkit dari kekecewaan, belajar dari kegagalan, gigih dalam menghadapi kesusahan, kemampuan menunjukkan perasaan berharga, percaya diri dengan mengemukakan alasan bahwa rata-rata karyawan paham dengan baik bahwa kegagalan, kebahagiaan, dan pencapaian prestasi merupakan bagian dari kehidupan.

4.3.2 Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Tabel.4.3.3
Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X2)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	2	2.5	8	11.4	43	54.4	17	24.3	4.07
X2.2	0	0.0	2	2.5	10	12.7	43	54.4	15	21.4	4.01
<i>Self Efficacy</i> (X2)											4.04

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel 4.3.2 di atas, dari 70 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel *self efficacy* (X2) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.04 terletak antara skor 4 (Setuju=S) dan Skor 5 (Sangat Setuju= SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Stuju pada seluruh indikator pada variabel *self efficacy* (X2)). Hal ini menggambarkan kondisi karyawan di PDAM Kota Malang mempunyai *self efficacy*/ Efikasi diri yang baik.

Terlihat pula indikator Pada indikator *Keyakinan Diri* (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 43 orang atau 54.4%, sebanyak 17 orang atau 24.3% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 8orang atau 11.4% (skor 3), sebanyak 2 orang atau 2.5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *locus of control Eksternall* (X1.2) mempunyai rata-rata sebesar 4.07, oleh karena itu indikator Pada indikator *Keyakinan Diri* (X1.2)) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Afeksi* (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 43 orang atau 54.4%, sebanyak 15 orang atau 21.4% menjawab

sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 10 orang atau 12.7% (skor 3), sebanyak 2 orang atau 2.5% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Afeksi* (X1.2) mempunyai rata-rata sebesar 4.04. Oleh karena itu indikator Indikator *Afeksi* (X1.2) dipresepsikan baik oleh responden.

Jawaban Responden dalam hal efikasi diri sangat memberikan efek yang sangat menyentuh ketika diimplementasikan dalam pekerjaan, utamanya kemampuan bersifat fleksibel, dan penuh tanggung jawab serta percaya diri, tanpa lelah bangkit untuk berhasil dan mencoba untuk lebih baik.

Artinya dari indikator Keyakinan Diri tentunya yakin adalah hal utama yang perlu dipertahankan karena dengan keyakinan dan percaya diri bahwa sesuatu dapat dihadapi akan memberikan daya tarik untuk tetap bersemangat dan pantang menyerah. Dari segi indikator afeksi akan lebih termotivasi dan mampu mengendalikan emosional ketika berada dalam hal yang sulit apapun terjadi dengan melihat kondisi yang sesuai dengan kejadian di lapangan yang sesungguhnya memang sangat berpengaruh.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel.4.3.4
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0.0	1	1.4	17	24.3	42	53.2	10	12.7	3.86
Y1.2	0	0.0	2	2.5	16	20.3	40	50.6	12	15.2	4.24
Y1.3	0	0.0	1	1.4	8	11.4	49	62.0	12	15.2	4.11
Y1.4	0	0.0	0	0.0	5	6.3	38	48.1	27	34.2	4.17
Kinerja Karyawan (Y)											4.10

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel 4.3.3 di atas, dari 70 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.10 terletak antara skor 4 (Setuju=S) dan Skor 5 (Sangat Setuju= SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Hal ini menggambarkan kondisi karyawan di PDAM Kota Malang mempunyai Kinerja yang baik.

Pada indikator *Efisiensi* (Y1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 42 orang atau 53.2%, sebanyak 10 orang atau 12.7% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 17 orang atau 24.3% (skor 3), sebanyak 1 orang atau 1.4% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Efisiensi* (Y1.1) mempunyai rata-rata sebesar 3.86, oleh karena itu indikator Pada indikator *Efisiensi* ((Y1.1) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Kemandirian* (Y1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 40 orang atau 50.6%, sebanyak 12 orang atau 15.2% menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 8 orang atau 11.4% (skor 3), sebanyak 1 orang atau 1.4% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Kemandirian* (Y1.2) mempunyai rata-rata sebesar 4.24. Oleh karena itu indikator Indikator *Kemandirian* (Y1.2) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Ketepatan Waktu* (Y1.3) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 49 orang atau 62.%, sebanyak 12 orang atau 15.2% menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 16 orang atau 20.3% (skor 3), sebanyak 2 orang atau 2.5% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Ketepatan Waktu* (Y1.3) mempunyai rata-rata sebesar 4.11. Oleh karena itu indikator Indikator *Ketepatan Waktu* (Y1.3) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Kuantitas dan Kualitas* (Y1.4) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 38 orang atau 48.1%, sebanyak 27 orang atau 34.2% menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 5 orang atau 6.3% (skor 3), sebanyak 1 orang atau 1.4% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Kuantitas dan Kualitas* (Y1.4) mempunyai rata-rata sebesar 4.17. Oleh karena itu indikator Indikator *Kuantitas dan Kualitas* (Y1.4) dipresepsikan baik oleh responden

4.3.4 Deskripsi Variabel *Job Satisfaction*

Tabel.4.3.4
Deskripsi Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0.0	0	0.00	12	17.1	46	58.2	13	18.6	4.17
Z1.2	0	0.0	1	1.4	10	14.3	48	68.6	11	15.7	4.16
Z1.3	0	0.0	0	0.0	7	10.0	45	64.3	12	17.1	4.09
Z1.4	0	0.0	2	2.5	8	11.4	45	64.3	15	19.0	4.01
Kinerja Karyawan (Y)											4.11

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel 4.3.4 di atas, dari 70 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel *Job Satisfaction (Z)* dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.11 terletak antara skor 4 (Setuju=S) dan Skor 5 (Sangat Setuju= SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh indikator pada variabel *Job Satisfaction (Z)*. Hal ini menggambarkan kondisi karyawan di PDAM Kota Malang mempunyai *Job Satisfaction (Z)*/tingkat kepuasan kerja yang baik.

Terlihat pula indikator Pada indikator *Kepuasan Terhadap Atasan (Z1.1)* mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 46 orang atau 58.2%, sebanyak 13 orang atau 18.6% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 12 orang atau 17.1% (skor 3), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Kepuasan Terhadap Atasan Z1.1* mempunyai rata-rata sebesar 4.17. Oleh karena itu pada indikator *Kepuasan Terhadap Atasan (Z1.1)* dipresepsikan baik oleh responden.

Indikator *Kepuasan Terhadap Pekerjaan (Z1.2)* mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 48 orang atau 68.6%, sebanyak 11 orang atau 15.7% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 10 orang atau 14.3% (skor 3), sebanyak 1 orang atau 1.4% menjawab tidak setuju (skor 4), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Kepuasan Terhadap Pekerjaan (Z1.2)* mempunyai rata-rata sebesar 4.16. Oleh karena itu pada indikator *Kepuasan Terhadap Pekerjaan (Z1.2)* dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Kepuasan Terhadap Pekerjaan* (Z1.3) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 45 orang atau 64.3%, sebanyak 12 orang atau 17.1% menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 7 orang atau 10.0% (skor 3), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Indikator *Kepuasan Terhadap Pekerjaan* (Z1.3) mempunyai rata-rata sebesar 4.09.. Oleh karena itu *Kepuasan Terhadap Pekerjaan* (Z1.3) dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator *Kepuasan Terhadap Pendapatan* (Z1.4) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 45 orang atau 64.3%, sebanyak 15 orang atau 19.0 % menjawab sangat setuju (skor 5) menjawab sangat setuju (skor 5), responden menjawab Netral sebanyak 8 orang atau 11.4% (skor 3), sebanyak 2 orang atau 2.5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). *Kepuasan Terhadap Pendapatan* (Z1.4)) mempunyai rata-rata sebesar 4.01.. Oleh karena itu *Kepuasan Terhadap Pendapatan* (Z1.4) dipresepsikan baik oleh responden.

Hasil yang dicapai telah ditunjukkan dengan mengertinya responden dalam menjawab pertanyaan dengan realita yang terjadi dalam pekerjaan yang selalu sensitif dengan kepuasan kerja karyawan.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument menunjukkan menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy*, *Kinerja Karyawan*, dan *Job*

Satisfaction diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid. Berikut ini adalah tabel 4.4 terkait hasil uji validitas.

Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.4.1
Hasil Uji Validitas

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	Item 1	0,559	Valid
	Item 2	0,487	Valid
	Item 3	0,416	Valid
	Item 4	0,549	Valid
	Item 5	0,481	Valid
	Item 6	0,427	Valid
	Item 7	0,530	Valid
	Item 8	0,578	Valid
	Item 9	0,599	Valid
	Item 10	0,437	Valid
	Item 11	0,490	Valid
	Item 12	0,498	Valid
	Item 13	0,549	Valid
	Item 14	0,483	Valid
	Item 15	0,435	Valid
	Item 16	0,522	Valid
	Item 17	0,595	Valid
	Item 18	0,524	Valid
	Item 19	0,622	Valid
	Item 20	0,404	Valid
	Item 21	0,399	Valid
	Item 22	0,854	Valid
	Item 23	0,588	Valid
	Item 24	0,804	Valid
	Item 25	0,602	Valid
	Item 26	0,838	Valid
	Item 27	0,724	Valid
	Item 28	0,759	Valid
	Item 29	0,809	Valid
	Item 30	0,833	Valid
	Item 31	0,594	Valid
	Item 32	0,571	Valid
	Item 33	0,821	Valid
	Item 34	0,678	Valid
<i>Self Efficacy</i>	Item 1	0,548	Valid

Item 2	0,506	Valid	
Item 3	0,560	Valid	
Item 4	0,420	Valid	
Item 5	0,506	Valid	
Item 6	0,380	Valid	
Item 7	0,686	Valid	
Item 8	0,405	Valid	
Item 9	0,450	Valid	
Item 10	0,639	Valid	
Item 11	0,719	Valid	
Item 12	0,388	Valid	
Item 13	0,401	Valid	
Item 14	0,401	Valid	
Item 15	0,567	Valid	
Item 16	0,552	Valid	
Item 17	0,748	Valid	
Item 18	0,359	Valid	
Item 19	0,684	Valid	
Item 20	0,864	Valid	
Item 21	0,419	Valid	
Item 22	0,485	Valid	
Item 23	0,400	Valid	
Item 24	0,456	Valid	
Item 25	0,366	Valid	
Item 26	0,424	Valid	
Item 27	0,397	Valid	
Item 28	0,493	Valid	
Item 29	0,388	Valid	
Item 30	0,398	Valid	
Item 31	0,418	Valid	
Item 32	0,511	Valid	
Item 33	0,652	Valid	
Item 34	0,475	Valid	
Kineja Karyawan	Item 1	0,532	Valid
	Item 2	0,381	Valid
	Item 3	0,439	Valid
	Item 4	0,423	Valid
	Item 5	0,639	Valid
	Item 6	0,452	Valid
	Item 7	0,414	Valid
	Item 8	0,546	Valid
	Item 9	0,646	Valid
	Item 10	0,446	Valid
	Item 11	0,433	Valid
	Item 12	0,453	Valid
	Item 13	0,480	Valid

	Item 14	0,430	Valid
	Item 15	0,381	Valid
	Item 16	0,681	Valid
	Item 17	0,407	Valid
	Item 18	0,583	Valid
	Item 19	0,409	Valid
	Item 20	0,724	Valid
	Item 21	0,502	Valid
	Item 22	0,721	Valid
	Item 23	0,386	Valid
	Item 24	0,553	Valid
	Item 25	0,809	Valid
	Item 26	0,409	Valid
Job Satisfaction	Item 1	0,396	Valid
	Item 2	0,658	Valid
	Item 3	0,485	Valid
	Item 4	0,810	Valid
	Item 5	0,734	Valid
	Item 6	0,729	Valid
	Item 7	0,640	Valid
	Item 8	0,544	Valid
	Item 9	0,582	Valid
	Item 10	0,560	Valid

4.4.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel *workplace spirituality*, kinerja karyawan dan motivasi kerja diperoleh nilai koefisien alpha > 0,6. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliabel. Berikut ini tabel 4.5 sampai 4.6 terkait hasil uji reabilitas. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,747	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,735	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,681	Reliabel
Job Satisfaction	0,750	Reliabel

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF kurang dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.5.1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
	Toleransi	VIF	
<i>Locus of Control</i>	0,332	3,051	Terjadi
<i>Self Efficacy</i>	0.255	3,927	Terjadi
Kinerja Karyawan	0,417	2,396	Terjadi
<i>Job Satisfaction</i>	0,315	1,398	Terjadi

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terjadi multikolinieritas. (Lampiran 5)

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastis. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan sumbu Y adalah residual. (Lampiran 14). Dan hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan melihat angka Durbin Watson, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Santoso, 2000).

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	D-W	Autokorelasi
<i>Locus of Control</i> <i>Self Efficacy</i> Kinerja Karyawan <i>Job Satisfaction</i>	1,567	Terjadi

(Lampiran 4)

4.5.4 Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Model	Signifikansi	Normalitas
<i>Locus of Control</i>	0.076	Data berdistribusi normal
<i>Self Efficacy</i>	0.179	Data berdistribusi normal
Kinerja Karyawan	0.085	Data berdistribusi normal
<i>Job Satisfaction</i>	0.250	Data berdistribusi normal

(Lampiran 3)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 data diatas jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sebaliknya jika dibawah 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang memiliki distribusi normal,

4.5.5 Uji Linieritas

Variabel	Pengaruh	Keterangan
<i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Sig.	0.011 < 0.05
<i>Self Effecacay</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Sig	0.044 < 0.05
<i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Locus of Control</i>	Sig	0.002 < 0.05
<i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Self Effecacy</i>	Sig	0.031 > 0.05
<i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Karaywan	Sig	0.008 > 0.05

Berdasarkan pada uji linieritas dapat diketahui bahwa:

- *Locus of Control* memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karyawan, dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0.011 > 0.05$
- *Self Effecacay* memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karyawan, dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0.044 > 0.05$
- *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang linier Terhadap *Locus of Control* dengan kinerja karyawan, dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0.002 > 0.05$
- *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang linier Terhadap *Self Effecacy* dengan kinerja karyawan, dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0.031 > 0.05$
- *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang linier Terhadap Kinerja Karaywan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0.008 > 0.05$.

Berdasarkan Uji Linieritas dapat diketahui bahwa penelitian ini diasumsikan berhasil dengan skala pengujian asumsi klasik. (Lampiran 10)..

4.6 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS 16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

1. *Locus of Control* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan
3. *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji analisis jalur diperlukan identifikasi koefisien jalur pada tiap-tiap tahap sebagai berikut:

- a) Tahap satu. Uji analisis jalur I

Mengacu pada output Regresi Model I, koefisien beta pada variabel *locus of control* (X1) sebesar 0,375 Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* (X1) mempunyai dampak pada *Job Satisfaction* (Z). dan juga pada koefisien beta variabel *self efficacy* (X2) sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X2) mempunyai dampak pada *Job Satisfaction* (Z.)

Pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu *locus of control* (X1) = 0,028 dan *self efficacy* (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I,

yakni variabel *locus of control* (X1) dan *self effecacy* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Z). Besarnya nilai R Square yang pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,876. Berdasarkan uji *t*, variabel *locus of control* (X1) nilai *t* sebesar 2,246 dan pada variabel *self effecacy* (X2) nilai *t* sebesar 4,604.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh *locus of control* (X1) dan *self effecacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87.6% sementara sisanya 12.4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. (Lampiran 9)

b) Tahap dua. Uji analisis jalur II

Pada jalur II, koefisien beta pada variabel *Locus of Control* (X1) sebesar 0,311, variabel *Self Effecacy* (X2) sebesar 0,466 dan pada variabel *Job Satisfaction* (Z) sebesar 0,065.. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Locus of Control* (X1), *Self Effecacy* (X2), dan *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)).

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu *Locus of Control* (X1) = 0,022, *Self Effecacy* (X2) = 0,002 dan *Job Satisfaction* (Z) = 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X1, X2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,680 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1,X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 68.0% sementara sisanya 32.0% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Dengan hasil nilai *t* variabel *locus of control* (X1) yaitu 3.345,

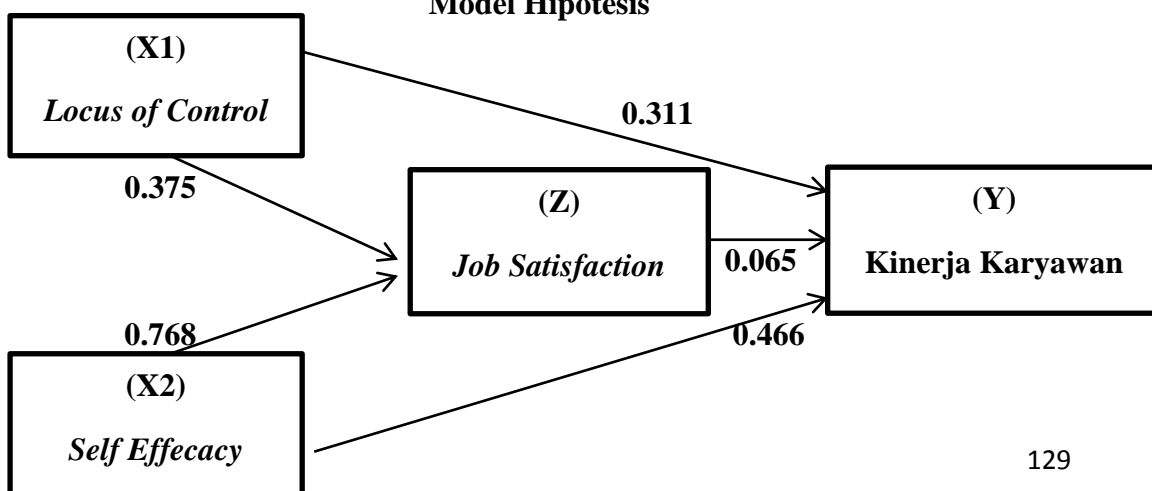
variabel 2.174, dan untuk nilai t variabel kinerja karyawan yaitu 4.089. (Lampiran 10)

Kesimpulan:

- Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0.311
- Pengaruh Tidak Langsung X2 terhadap Y adalah $0.311 \times 0.065 = 0.020$
- Pengaruh Langsung X2 terhadap Y sebesar 0.466
- Pengaruh Tidak Langsung X2 terhadap Y sebesar $0.466 \times 0.065 = 0.030$
- Pengaruh Z Terhadap Y sebesar 0.065
- Pengaruh X1 terhadap Z sebesar 0.375
- Pengaruh X2 terhadap Z sebesar 0.768
- Pengaruh X1 Terhadap Y melalui Z sebesar $0.311 + 0.020 = 0.331$
- Pengaruh X2 Terhadap Y melalui Z sebesar $0.466 + 0.030 = 0.496$

Setelah melakukan uji Sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil 3.6461088 yang berarti lebih besar $> 1,98$. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* menjadi variabel mediasi pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini gambar 4.13 hasil analisis jalur, sebagai berikut: (Lampiran 13)

Gambar.4.1.3
Model Hipotesis



4.7 Pembahasan

4.7.1 Deskripsi Variabel Penelitian dan Pembahasan

4.7.1.1 Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada gambar 4.7.1 dapat diketahui secara keseluruhan II Jalur hubungan langsung antara variabel yang diuji . secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.7.1.1.2 *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig. $0,022 < 0,05$ Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 68.0% dan sisanya 32.0% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Anisah wuryaningsih dan Kuswati (2014), yang menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan antara *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini senada dengan temuan Ayudiati (2011) dan Kurniawati (2007), bahwa locus of control berpengaruh positif pada kinerja individu. Hasil olah data menunjukkan besaran koefisien determinasi (R square) 0,44 yang berarti 44 persen variasi kinerja dipengaruhi oleh *locus of control*, selebihnya 66 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Penelitian yang mendukung dari keberhasilan *Locus Of Control* dilakukan oleh Proses yang beralur tentu dari hal keyakinan hal ini juga dapat dibuktikan

dari hasil penelitian Gunawan (2015) mengenai “*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. *Locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana *locus of control* membuat masing-masing tepat dan lebih baik terhadap tipe-tipe tertentu atau terhadap tipe-tipe khusus dalam posisi-posisi atau dalam kedudukan tertentu.

Penelitian tersebut sangat mendukung adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh *Locus of Control*, Karena *Locus of Control* dalam implementasiannya dipengaruhi oleh dua tipe yaitu Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal, dimana dua tipe tersebut ketika dilihat dalam dimensi yang berbeda memiliki tolak belakang yang berbeda antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel. 7.1
Perbedaan *Locus of Control* Internal dan Eksternal

Internal	Eksternal
Suka bekerja keras	Memiliki kepercayaan bahwa antara usaha dan keberhasilan tidak terlalu berkorelasi
Memiliki inisiatif	Kurang memiliki inisiatif
Selalu berusaha menemukan pemecahan	Merasa bahwa kontrol berasal dari luardirinya, sehingga kurang mau berusaha
Memikirkan apa yang akan dilakukan di waktu mendatang	Kurang memikirkan aktifitas yang akan dilakukan di masa mendatang

Mempunyai persepsi bahwa keberhasilan berasal dari usaha yang dilakukan oleh diri sendiri	Mempunyai persepsi bahwa nasib, kesempatan, keberuntungan, dan orang lain yang menentukan keberhasilan
---	--

Menurut Rotter, individu internal memandang perilaku terhadap sebuah *reinforcement* merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan *reinforcement* yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang *reinforcement* sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah”.

Rotter menilai atau menaksir terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya faktor penguatan (*reinforcement*). Rotter menulis “*efek penguatan mengikuti perilaku tertentu... bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya (1996)*”.

Locus of control didalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sangat mempengaruhi pola dari keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya, sehingga aspek dari kemampuan yang dimiliki tentu akan berpotensi dan selaras dalam pekerjaan. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan memang sangat membutuhkan skil didalamnya sehingga apa yang dikerjakan juga sangat memberikan hasil yang baik karena bantuan kemampuan yang dimiliki.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tergolong dalam Perusahaan Miliki Daerah yang mana didalam lingkup kerja menggunakan sistem

yang termuat dalam satu website dengan cakupan seluruh aktivitas pekerjaan di PDAM Kota Malang, disisi lain selain dalam pelaksanaan lingkup kerja yang terorganisir namun dalam implementasi yang terjadi juga tidak luput akan kemampuan masing-masing karyawan, meskipun lingkup sistem yang ada juga tidak membetasi kemampuan karyawan dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

Locus of Control berperan didalamnya melalui kepribadian masing-masing karyawan dengan cara penyelesaian tugas yang dilakukan dan cara menghadapi bebena pekerjaan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa Locus of Control berperan penting bagi peningkatan kinerja karyawan, disesuaikan dengan tingkat kesulitan yang dihadapi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan peningkatan kinerja karyawan setiap periodenya, karena melalui pengawasan pekerjaan memberikan akurasi yang relevan dengan data peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Implementasi Locus of Control Internal memang tidak luput pada jangkauan pengawasan yang ada di PDAM Kota Malang sehingga dalam penelitian ini lebih signifikansi terhadap *locus of control internal* yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Aritono, 2018)

Menurut Gershaw dalam Fatmawati (2006) terbentuknya *locus of control* internal dihubungkan dengan status ekonomi yang lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*) dan stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan.

Dari sisi pandangan islam Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam

hidupnya, dalam bentuk cobaan,rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana Firman-Nya surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".(QS. 2: 286)

Sebenarnya hal ini telah dicabut Allah terhadap umat ini, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh hadis. Permintaan ini merupakan pengakuan terhadap nikmat Allah. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat) yang tidak mungkin dapat kami pikul (sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami), yaitu Bani Israel berupa bunuh diri dalam bertobat, mengeluarkan seperempat harta dalam zakat dan mengorek tempat yang kena najis. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Kamu pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup) atau tidak kuat (kami memikulnya) berupa tugas-tugas dan cobaan-cobaan. (Beri maaflah kami) atau hapuslah sekalian dosa kami

(ampunilah kami dan beri rahmatlah kami) dalam rahmat itu terdapat kelanjutan atau tambahan keampunan, (Engkaulah pembela kami), artinya pemimpin dan pengatur urusan kami (maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir."), yakni dengan menegakkan hujah dan memberikan kemenangan dalam peraturan dan pertempuran dengan mereka, karena ciri-ciri seorang maula atau pembela adalah menolong anak buahnya terhadap musuh-musuh mereka. Dalam sebuah hadis tercantum bahwa tatkala ayat ini turun dan dibaca oleh Nabi saw., maka setiap kalimat diberikan jawaban oleh Allah swt., "Telah Engkau penuhi!". (Tafsirq.com// Al-Baqarah 286)

Adapun hadist yang memperkuat penjelasan tentang Lokus Kendali pada penjelasan hadist dari Ibnu Majah Nomor 460 tentang Lokus Kendali Internal diantaranya sebagai berikut:

مُصْعَبِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ أَبِيهِ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ النَّاسِ أَشَدُّ بَلَاءً قَالَ
الْأَنْبِيَاءُ ثُمَّ الْأَمْثَلُ فَالْأَمْثَلُ يُبْتَلَى الْعَبْدُ عَلَى حَسَبِ دِينِهِ فَإِنْ كَانَ فِي دِينِهِ صُلْبًا اشْتَدَّ بَلَاؤُهُ وَإِنْ
كَانَ فِي دِينِهِ رِقَّةٌ ابْتُلِيَ عَلَى حَسَبِ دِينِهِ فَمَا يَبْرَحُ الْبَلَاءُ بِالْعَبْدِ حَتَّى يَتْرُكَهُ يَمْشِي عَلَى
الْأَرْضِ وَمَا عَلَيْهِ مِنْ خَطِيئَةٍ

Artinya:: Dari Mush'ab bin Sa'd dari ayahnya Sa'd bin Abu Waqash dia berkata, Saya bertanya, "Wahai Rasulullah, siapakah orang yang paling keras cobaannya?" beliau menjawab: "Para Nabi, kemudian kalangan selanjutnya (yang lebih utama) dan selanjutnya. Seorang hamba akan diuji sesuai kadar agamanya (keimanannya). Jika keimanannya kuat maka cobaannya pun akan semakin berat. Jika keimanannya lemah maka ia akan diuji sesuai dengan kadar imannya. Tidaklah cobaan ini akan diangkat dari seorang hamba hingga Allah membiarkan mereka berjalan di muka bumi dengan tanpa dosa." (HR. Ibnu Majah)

Relevansi dari hadir tersebut merupakan sebuah bentuk dari Locus of Control Internal dimana dalam kehidupan seberat apapun cobaan yang dihadapi

tanpa lari dari hal tersebut, karena semakin besar cobaan yang diterima maka semakin tinggi pula derajat yang diterima tanpa disadari.

Relevansi dari aktif tidaknya dalam lingkup pengasahan kemampuan dengan diimbangi rasa percaya diri tergantung terhadap misi karyawan itu sendiri. Karena tingkat kemampuan dari masing-masing karyawan akan terlihat melalui prestasi kerja yang telah diraih. Sukses tidaknya dalam pencapaian kinerja yang didapat tentu tergantung pada tingkat kepercayaan diri karena memiliki kemampuan yang seimbang dengan beban pekerjaan yang diemban karyawan di PDAM Kota Malang. (Herianto, 2018)

4.7.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig. $0,002 < 0,05$ Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 68.0% dan sisanya 32.0% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amandawati (2016) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan* “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Efikasi Diri berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan bukti peningkatan skala kinerja karyawan.

Selain itu ditemukan juga riset gap tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanum (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Sari (2014), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* atau efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, dkk. (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy adalah penilaian diri, apabila dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak dan mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy*, berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2007).

Ketika dihubungkan langsung dengan keadaan yang faktual dilapangan secara proporsional di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang secara garis besar sesuai dengan kapasitas beban kerja yang diterima, dalam hasil tentu karyawan memiliki rasa bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Aktivitas kerja PDAM Kota Malang memang berdasar pada penyediaan air bagi masyarakat Kota Malang khususnya dengan segala optimal baik tenaga dan kemampuan dikolaborasikan agar tetap memberikan pelayanan yang terbaik Citra dari Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang tidak lepas dari tenaga karyawan untuk tetap mempertahankan kepercayaan dari

masyarakat. Secara umum tipe efikasi diri telah nampak pada saat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan didalamnya, dimana kemampuan dikeluarkan secara maksimal untuk pekerjaan dan juga untuk dapat pengakuan diri atas kemampuan yang dimiliki.(Herianto)

Secara keseluruhan jika dipandang dan diteliti sebagian besar karyawan juga berada pada batas normal perilaku, tindakan yang sesuai aturan perusahaan, serta tata kerja yang tidak melebihi batas waktu kerja. Standar yang ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam mengerjakan suatu tugas individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal akan melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Self efficacy berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut berusaha yang lebih keras. Allah SWT berfirman Dalam Surat Ar-Ra'd Ayat 11 Yang Berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. 13: 11)

Ibnu Abi Hatim meriwayatkan dengan sanadnya yang sampai kepada Jahm dari Ibrahim, ia berkata, “Allah mewahyukan kepada salah seorang Nabi dari para nabi Bani Israil, yang isinya, “Katakan kepada kaummu, “Sesungguhnya tidak ada penduduk suatu kampung dan penghuni suatu rumah yang sebelumnya berada di atas ketaatan kepada Allah, lalu beralih kepada maksiat, melainkan akan berubah keadaan yang sebelumnya mereka senang kepada keadaan yang mereka benci.” Ia berkata, “Hal ini dibenarkan dalam kitabullah yang berbunyi, “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*” (QS. Ar Ra'd: 11)

Berkaitan dengan ayat diatas (Baginya) manusia (ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran) para malaikat yang bertugas mengawasinya (di muka) di hadapannya (dan di belakangnya) dari belakangnya (mereka menjaganya atas perintah Allah) berdasarkan perintah Allah, dari gangguan jin

dan makhluk-makhluk yang lainnya. (Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum) artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. (Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum) yakni menimpakan azab (maka tak ada yang dapat menolaknya) dari siksaan-siksaan tersebut dan pula dari hal-hal lainnya yang telah dipastikan-Nya (dan sekali-kali tak ada bagi mereka) bagi orang-orang yang telah dikehendaki keburukan oleh Allah (selain Dia) selain Allah sendiri (seorang penolong pun) yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka. Huruf min di sini adalah zaidah. (Tafsirq.com// Al-Rad: 11)

4.7.3 *Job Satisfaction* Memediasi *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada uji mediasi terhadap variabel *job satisfaction* terdapat hasil bahwa variabel *ini* sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *locus of control*, kehadiran variabel *Job Satisfaction* sebagai mediasi sangatlah penting dalam penguatan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hal ini dikarenakan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan mempunyai nilai $0,028 < 0.050$, dengan nilai *R.Square* 0.876. *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.022 < 0.05$, dan *job satisfaction*

berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* sebesar 0,004, dengan nilai R Square 0.680.,

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sulistyarini (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara parsial, variabel budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Penelitian terdahulu lainnya diperkuat oleh Sulistyowati (2017) dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan teori diatas menjelaskan bahwa kehadiran motivasi kerja terhadap pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan *job satisfaction* sebagai penguatan di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena *job satisfaction*/ kepuasan kerja sebagai wujud untuk menciptakan suatu budaya organisasi dalam spiritualitas tempat kerja karyawan yang dimana memiliki pemikiran, semangat, dan kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam

menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.\

Dapat diketahui bahwa didalam Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan sebagai mediasi antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan, karena terlihat bahwa didalam lingkup kerja yang tersistem didalam PDAM Kota Malang, selain peningkatan dalam akurasi kinerja dalam pekerjaannya, maka untuk mencapai kepuasan kerja *locus of control* juga sangat dipergunakan.

Perbandingan dalam skala puas tidaknya hasil kerja karyawan PDAM Kota Malang terhadap Kinerjanya bisa terukur dengan kompetensi kerja selama 6 bulan kerja dengan ketentuan penyelesaian tugas yang sesuai, hasil akhirnya juga akan dibuktikan dengan penilaian hasil kerja oleh masing-masing karyawan, meskipun ranah yang tersistem, namun adanya *locus of control* yang rendah, juga sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja.

Dapat dikatakan peningkatan kinerja karyawan melalui *job satisfaction* dapat dilihat melalui:

- Kemampuan yang terealisasikan

Kemampuan yang terealisasikan dalam hal ini dihubungkan dengan Kepuasan kerja adalah bentuk perantara dari hasil yang telah dicapai yang sesuai dengan keinginan karyawan karena kemampuan yang ia miliki mampu meningkatkan kinerjanya.

- Hasil penilaian kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan di PDAM Kota Malang oleh badan pengawas, tentunya sangat mempengaruhi peningkatan atau penurunan yang didapat karyawan dari hasil kerjanya. Dalam hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian bahwa hasil penilaian menyebabkan kepuasan bagi karyawan akibat peningkatan hasil kerjanya.

Cakupan bahwa hasil tersebut merupakan bentuk penghargaan diri melalui bentuk kepuasan karena pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Islam sangat menghargai pekerjaan, bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari pekerjaan kita, kita tetap diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari hadist berikut :

عن أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : ” إن قامت الساعة و في يد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها“.

Dari Anas RA, dari Rasulullah saw, beliau bersabda, “Jika hari kiamat terjadi, sedang di tanganmu terdapat bibit tanaman, jika ia bisa duduk hingga dapat menanamnya, maka tanamlah “ (HR Bukhari dan Muslim).

4.7.4 Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji mediasi terhadap variabel *job satisfaction* terdapat hasil bahwa variabel *ini* sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *self efficacy* kehadiran variabel Job Satisfaction sebagai mediasi sangatlah penting dalam penguatan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hal ini dikarenakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar $0.002 < 0.05$, *job satisfaction*

berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* dan mempunyai nilai sebesar 0,004, dengan nilai R. Square 0.680. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan mempunyai nilai $0,000 < 0.05$, dengan nilai R. Square 0.876.

Iis & Yunus (2016). “*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kinerja dan efikasi diri dengan cakupan peningkatan dalam kinerja dan kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan kemajuan yang terjadi di dalam perusahaan.

Akurasi dari penelitian terdahulu diatas dapat diketahui bahwa perasn efikasi diri dalam proses kemampuan kaeryawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sangat mendukung untuk peningkatan kinerja yang lebih optimal. Standar penyelesaian pekerjaan yang tergantung pada kemampuan karyawan sangat menjadi toalk ukur yang dipertimbangkan untuk mencapai hasil akhir yang optimal dan baik.

Self Efficacy adalah presepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apabila dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak dan mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy*, berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2007)

Dari hasil penelitian dapat dikatakan kinerja karyawan mengalami peningkatan melalui *job satisfaction* dilihat dari:

- Hasil yang diperoleh

Sikap tanggung jawab ketika karyawan ditempatkan disatu bagian yang tidak biasanya, mampu membuktikan bahwa hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan target PDAM Kota Malang.

- Keyakinan untuk mencapai target

Sikap *self efficacy* yang diberikan untuk mempengaruhi kinerja sangat memberikan dampak bagi pekerjaan, keyakinan yang dimiliki karyawan dengan lingkup, kepercayaan diri dan optimis mampu menghilangkan rasa pesimis diri dan bergerak maju bahwa kemampuan yang dimiliki berguna dipekerjaan yang lain dan menantang.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah *locus of control*, *self efficacy*, kinerja karyawan, dan *Job Satisfaction* merupakan sesuatu yang kompleks dan dapat dikatakan sebagai bahasan yang belum dikaji secara mendalam. Oleh karena itu banyak indikator yang digunakan selain yang ada dalam penelitian ini.
2. Ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan *Job Satisfaction* yang tidak diteliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk meneliti permasalahan yang sama dengan menambahkan variabel bebas lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap karyawan dan mempunyai nilai ($p = 0,022 < 0,05$). Besarnya nilai R Square yang pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,680. Berdasarkan uji *t*, variabel *locus of control* (X1) nilai *t* sebesar 2,246 dan pada variabel *self efficacy* (X2) nilai *t* sebesar 4,604. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh *locus of control* (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 68.0% sementara sisanya 12.4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
2. Ini dibuktikan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap karyawan dan mempunyai nilai ($p = 0,002 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,680. Artinya semakin membaiknya *self efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Besarnya nilai R Square yang pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,680. Berdasarkan uji *t*, variabel *locus of control* (X1) nilai *t* sebesar 2,246 dan pada variabel *self efficacy* (X2) nilai *t* sebesar

4,604. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh *locus of control* (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 68.0% sementara sisanya 32.0% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

3. *Job Satisfaction* mediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar 0.022. *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan mempunyai nilai 0,028, dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar 0,004. Artinya semakin membaiknya *job satisfaction* akan meningkatkan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
4. *Job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar 0,002. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan mempunyai nilai 0,000, dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai nilai sebesar 0,004. Artinya semakin membaiknya *job satisfaction* akan meningkatkan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. *Locus of control* dan kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang mampu untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan, sehingga pihak

organisasi perlu memberikan *locus of control* yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkatkan sebuah *job satisfaction* lebih baik.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lainnya. Ketika penelitian selanjutnya dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang,, disarankan untuk meneliti variabel lainnya mengingat *workplace spirituality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang..



DAFTAR` PUSTAKA

Al-Qur'an Terjemahan Al-Majid

Alwisol. (2007). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press

Anastasi, Anne. (2006). *Tes Psikologi*. Jakarta: Indeks

Ayudiati, Soraya, Eka. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi (Naskah Publikasi). Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Bandura, A. (1991). Self Efficacy Mechanism in Psicological and Health Promoting Behavior. *Prentice Hall, New Jersey*.

Bandura, A. (1994). *Self Efficacy*. In. V Ramanchaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behavior (Vol. 4. Pp 71-81)*. Academic Press: New York. (Reprinted In H. Friedman (Ed), *Encyclopedia Of Mental Healt*. Academi Press: San Diego (1998)

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company,

Basri, A.F, Mohd, dan Rivai, Veitzal. (2005). *Perfomence Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Bay Darlene, Cook, Gail, Lynn , Triki, Anis, Wegener, Matt , Nicholls, Shane. (2015). *Anti-Intellectualism, Tolerance For Ambiguity And Locus Of Control: Impact On Performance Inn Accounting Education*. New York University. Vol. 94 Iss 4 pp. 30-36.

Eka, Soraya. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Fatmawati, Ana. (2006). Kesantunan Berbahasa Yang Wajar, Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Jakarta

Gibson, dkk. (2000). *OrganisasiPerilaku, Strukutr, Proses*. Edisi 8. Bina Aksara: Jakarta.

Hendrawati, Erna. (2017). Pengaruh Losus of Control Terhadap Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi. (Naskah Publikasi) Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

- Ghabsi, Al, Said, Hans, Arvind, Mubeen, Asra, Shofi. (2013) *A Study On Locus Of Control And Job Satisfaction In Semi-Government Organizations In Sultanate Of Oman*. Vol. 1, No.2
- Iis, Em, Yusuf, Yunus, Mukhlis. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990
- Indarti, Sri, Hendriani, Susi, Mahda, Mutia. (2014). *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi Kampus Bina BasWidya, Vol. 22. No 1
- Joelyati, Kartini, Dwi, Setyawati, Aswanti, Soelaiman, Koesman, Maman. (2017). *Employee Performance Affected By Training And Development, Self Efficacy And Organization Culture Through Members Of Employees Of Organization Members On Ground Handling Services Company In The Hub Airport Java Island*. Vol. 13, ISSN. 2289-150.
- Lebbaeus, Masamani, Menshah, Abigail, Opoku. (2013). *The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana*". *International Journal of Business and Social Science*. Vol.1, No.2
- Luthan, F. (1998). *Organizational Behavior*. Edisi 8. Mc. Grow Hill: Singapore
- Luthans, Fred. (2005) *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: AND
- Maharani, Vivin, et. al . (2013). *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 17; 2013
- Maharani, Vivin, Sani, Supriyanto, Achmad. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Uin Maliki Press: Malang
- Mangkunegara, A.A, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, Stephen P.. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta
- Robbin, Stephen, P. (2002). *Essentials and Organizational Behavior*. Printice Hall Internationall: New Jersey

Rukky, Ahmad. S. (2002) *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Sinambela, Lijian, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sugiono. (2011). *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta:

Sulistyarini. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungagung..* Vol.3.No.1

Website:

Li, Yi, We, Feing, Ren, Shenggang, Di, Yang. (2014). *Locus Of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To Performance*. Vol. 18 Iss 3 pp. 263-280. www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm

Alipour, Arimi. (2011). *Locus of control dan Implementasi Teori Online* <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/2012-2-01237-MN%20Bab2001.pdf>

Jaya, Kumala, Denny, Maryati, Tri. (2014). Pengaruh kemampuan , motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu. <http://www..&src=IE-TopResult&FORM=IETR02&conversationid>

Friedman, H.S & Schustack, M.W. (2008). *Kepribadian dan Riset Modern Jilid 1*. Jakarta: Erlangga. <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Friedman>

Gufron, M. Nur & Risnawat, Rini. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. <https://vdocuments.site/documents/koleksi-buku-perpustakaan-56919469>

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/natalia%20bab%202.pdf>

Rotter, B, Julian (2004). *The Social Learning links resmi akses by* https://en.wikipedia.org/wiki/Social_learning_theory

Primanda, Rizka (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

<http://afikrizain.blogspot.com/2012/02/hadis-dan-kerja-keras.html>

Setyowati, Subroto. (2017). *“Pengaruh Locus of Control dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.18, No.2”*. Diakses 20 November 2018
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>

Website Resmi PDAM Kota Malang: www.pdamkotamalang.com
www.Tafsirq.com

Sumber Wawancara:

Herianti, SH, Manajer Sumberdaya Manusia PDAM Kota Malang

Aritono, SE, Asisten Manajer Sumberdaya Manusia PDAM Kota Malang



Responden	Self Effecacy																																		Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	150
2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	150
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	151	
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	151	
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	134	
6	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	150	
7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	125	
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	129	
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	130	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157	
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	127	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	134	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	125	
15	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	120	
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	143	
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	155	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	138	
19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	150	
20	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	140	
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	5	5	139	
22	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
23	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	



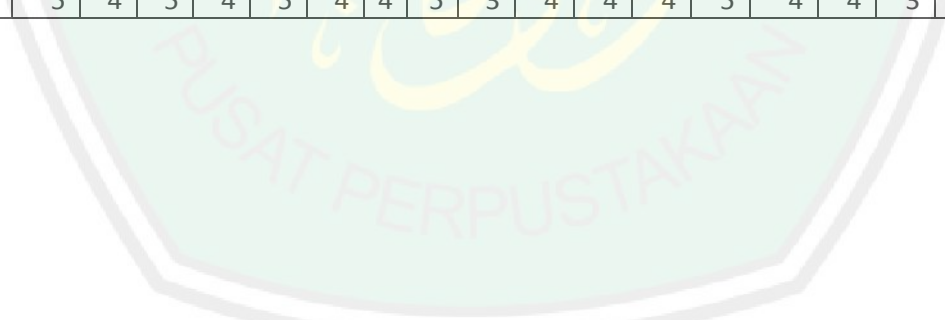
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	130			
25	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	2	2	4	1	4	5	5	5	5	5	4	134		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	132		
27	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	133		
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	127		
29	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	139	
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	125		
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	125
32	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	150	
33	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	150		
34	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	151		
35	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	151		
36	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	134		
37	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	141		
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132		
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	132		
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	130	
41	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	120	
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	128	
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	130		
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	125	
45	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	150	
46	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	150		
47	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	151		
48	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	151	



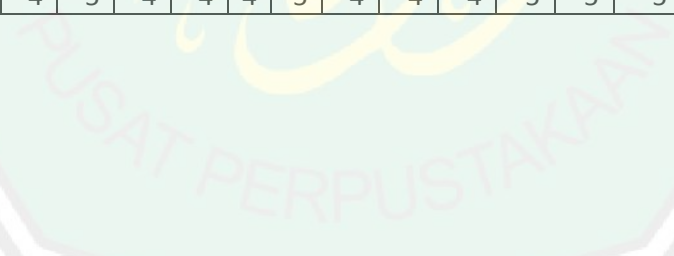
49	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	134	
50	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	4	141	
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	130	
54	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	120	
55	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	124	
56	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	142	
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	130	
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	125
59	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	150
60	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	150	
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
63	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
64	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	139	
65	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	5	5	4	134	
66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	130	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157	
68	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	127
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	134
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	125	



Responden	Kinerja Karyawan																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	116
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	165
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	112
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	116
5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	5	4	105
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	109
7	4	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	87
8	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	92
9	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	102
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101
11	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	115
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	101
14	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	92
15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	91
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	113
17	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	113
18	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	111
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	113
20	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	109



21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	99	
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118		
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	96	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	99
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	93
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
28	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
29	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	96
30	4	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	87
31	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	92
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	116
33	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	115
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	112
35	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	116
36	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	5	4	105
37	3	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	95
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
40	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	107
41	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	97
42	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
43	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	104
44	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	100
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	116



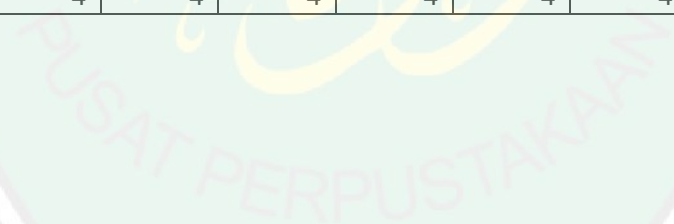
46	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	115
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	112
48	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	116
49	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	5	4	105
50	3	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	95
51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
52	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
53	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	107
54	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	97
55	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	90
56	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	106
57	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	100
59	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	116
60	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	115
61	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	96
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	3	4	5	100
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
64	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	99
65	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	95
66	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101
67	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	115
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
69	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	101
70	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	92



Responden	Job Satisfaction/Kepuasan Kerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
6	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	3	4	3	3	4	4	3	3	1	1	29
10	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	32
11	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

19	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
21	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
23	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
29	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
33	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
34	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
35	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33
36	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
37	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
43	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	42

44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
46	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
47	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	33
49	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
54	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
55	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
57	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	42
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
61	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	40
62	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	37
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
65	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
66	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	32
67	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



LAMPIARAN 2

Indikator	Locus of Control Eksternal										Rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.2.1	0	0.0	3	4.3	20	28.6	44	62.9	3	4.3	3.67
X1.2.2	0	0.0	2	2.9	22	31.4	29	41.4	17	24.3	3.87
X1.2.3	0	0.0	1	1.4	19	27.1	36	51.4	14	20.0	3.90
X1.2.4	0	0.0	9	12.9	21	30.0	27	38.6	13	18.6	3.63
X1.2.5	0	0.0	10	14.3	20	28.6	23	32.9	17	24.3	3.67
X1.2.6	0	0.0	10	14.3	21	30.0	34	48.6	5	7.1	3.49
X1.2.7	0	0.0	6	8.6	29	41.4	29	41.4	6	8.6	3.50
X1.2.8	0	0.0	4	5.7	23	32.9	26	37.1	16	22.9	3.78
X1.2.9	0	0.0	9	12.9	20	28.6	28	40.0	13	18.6	3.64
X1.2.10	3	4.3	20	28.6	15	21.4	26	37.1	6	8.6	3.17
X1.2.11	1	1.4	14	20.0	17	24.3	23	32.9	15	21.4	3.53
X1.2.12	5	7.1	12	17.1	25	35.7	23	32.9	5	7.1	3.16
	1	1.4	8	11.4	21	30.0	29	41.4	11	15.7	3.59



X2 Self Effecacy

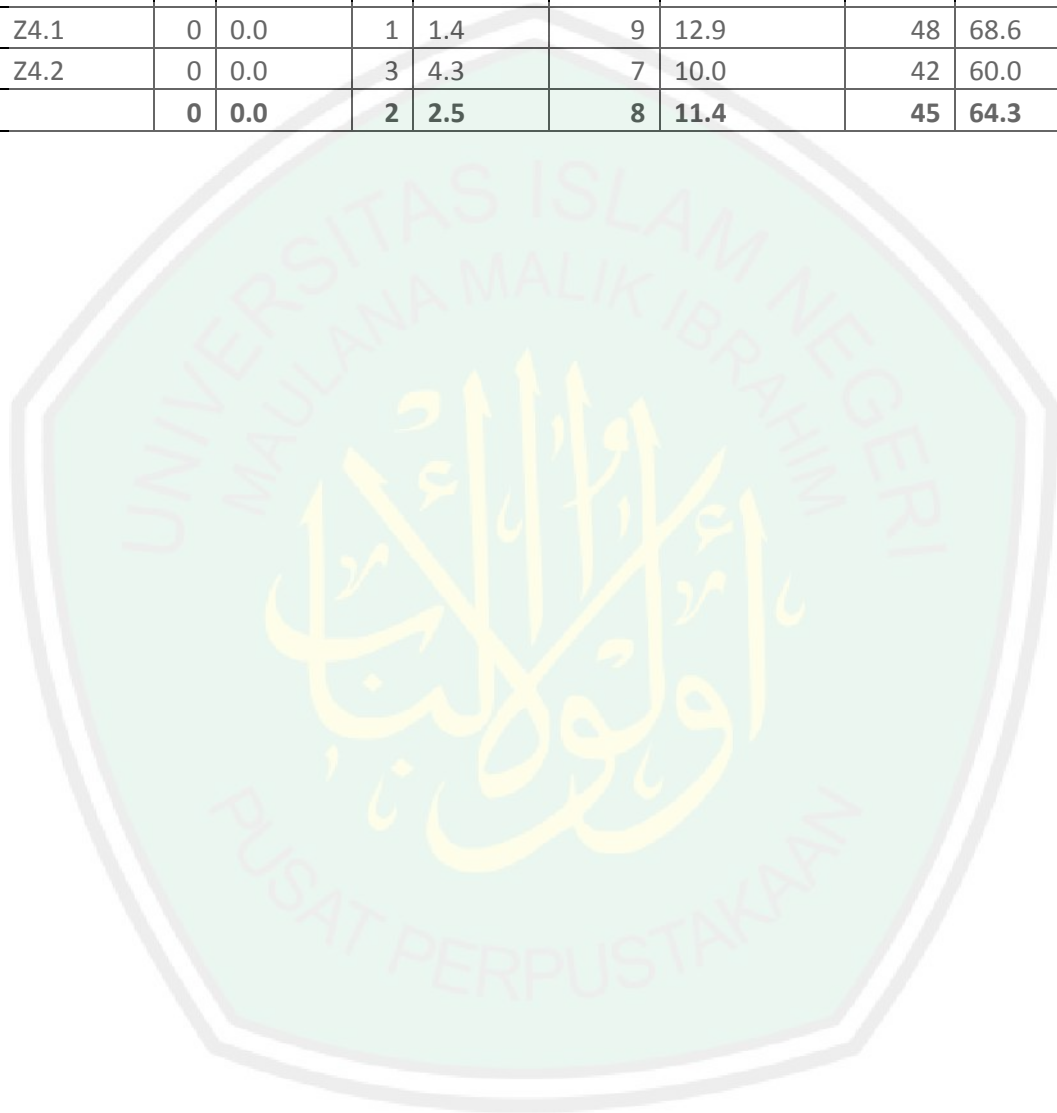
Indikator	Keyakinan Diri										Rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1.1	2	2.9	5	7.1	23	32.9	20	28.6	20	28.6	3.73
X2.1.2	1	1.4	3	4.3	6	8.6	46	65.7	14	20.0	3.99
X2.1.3	1	1.4	2	2.9	5	7.1	47	57.1	15	21.4	4.04
X2.1.4	1	1.4	0	0.0	11	15.7	42	60.0	16	22.9	4.03
X2.1.5	0	0.0	0	0.0	7	10.0	51	72.9	12	17.1	4.07
X2.1.6	0	0.0	0	0.0	2	2.9	51	72.9	17	24.3	4.21
X2.1.7	0	0.0	0	0.0	2	2.9	44	62.9	24	34.3	4.31
X2.1.8	0	0.0	0	0.0	2	2.9	54	77.1	14	20.0	4.17
X2.1.9	0	0.0	0	0.0	6	6.6	49	70.0	15	21.4	4.13
X2.1.10	0	0.0	5	7.1	5	7.1	41	58.6	19	27.1	4.06
X2.1.11	0	0.0	1	1.4	11	15.7	32	45.7	26	37.1	4.19
X2.1.12	2	2.9	5	7.1	23	32.9	20	28.6	20	28.6	3.73
X2.1.13	1	1.4	3	4.3	6	8.6	46	65.7	14	20.0	3.99
X2.1.14	1	1.4	3	4.3	6	8.6	46	65.7	14	20.0	4.04

	1	1.4	4	5.1	12	15.2	39	48.4	13	18.6	4.24
Y3.1.1	0	0.0	0	0.0	10	12.7	48	60.8	12	15.2	4.20
Y3.1.2	0	0.0	0	0.0	7	8.9	50	63.3	13	16.5	4.04
Y3.1.3	0	0.0	1	1.3	4	5.1	48	60.8	17	21.5	3.97
Y3.1.4	0	0.0	0	0.0	5	6.3	43	54.4	22	27.8	4.02
Y3.1.5	0	0.0	0	0.0	5	6.3	43	54.4	22	27.8	4.04
	0	0.0	1	1.3	8	11.4	49	62.0	12	15.2	4.11
Y4.1.1	0	0.0	0	0.0	3	3.8	12	15.2	39	48.4	4.14
Y4.1.2	0	0.0	2	2.5	6	7.6	41	51.9	21	26.6	4.16
Y4.1.3	0	0.0	0	0.0	5	6.3	43	54.4	22	27.8	4.24
Y4.1.4	2	2.5	0	0.0	5	6.3	42	53.2	21	28.6	4.14
	0	0.0	0	0.0	5	6.3	38	48.1	27	34.2	4.17

Job Satisfaction

Indikator	Job Satisfaction										Rata-rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0.0	0	0.0	5	6.3	41	51.9	21	26.6	4.24
Z1.2	0	0.0	0	0.0	10	14.3	47	67.1	13	18.6	4.04
	0	0.0	0	0.0	12	17.1	46	58.2	17	18.6	4.17
Z2.1	0	0.0	0	0.0	16	22.9	46	65.7	8	11.4	4.28
Z2.2	0	0.0	3	4.3	7	10.0	46	65.7	14	20.0	4.01

Z2.3	0	0.0	0	0.0	7	10.0	52	74.3	11	15.7	4.06
	0	0.0	1	1.4	10	14.3	48	68.6	11	15.7	4.16
Z3.1	0	0.0	0	0.0	6	8.6	43	61.4	21	30.0	4.01
Z3.2	0	0.0	0	0.0	8	11.4	48	68.6	14	20.0	4.03
Z3.3	0	0.0	0	0.0	8	11.4	43	61.4	19	27.1	4.16
	0	0.0	0	0.0	7	10.0	45	64.3	18	25.7	4.09
Z4.1	0	0.0	1	1.4	9	12.9	48	68.6	12	17.1	4.00
Z4.2	0	0.0	3	4.3	7	10.0	42	60.0	18	25.7	4.03
	0	0.0	2	2.5	8	11.4	45	64.3	15	21.4	4.01



Lampiran 3

Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Efecacy	Kinerja Karyawan	Job Satisfaction	Locus OF Control
	N	70	70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	137.20	104.39	40.49	133.96
	Std. Deviation	10.633	11.382	3.817	13.657
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.131	.177	.122
	Positive	.161	.131	.122	.091
	Negative	-.186	-.081	-.177	-.122
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.553	1.098	1.482	1.019
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.076	.179	.085	.250

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 4

Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 ^a	.285	.252	3.301	.285	8.753	3	66	.000	1.567

Lampiran 5 Multikorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.090	2.931	-.031	.976	-5.944	5.764						
	Locus of control	.041	.027	.245	1.534	-.012	.094	.429	.187	.141	.332	3.015	
	Self Efficacy	.069	.039	.319	1.751	-.010	.147	.299	.212	.161	.255	3.927	
	Kinerja Karyawan	.021	.029	.104	.732	-.036	.078	.293	.090	.067	.417	2.396	
	Job Satisfaction	-.363	.065	-.607	-5.589	-.493	-.233	-.363	-.570	-.513	.315	1.398	

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 6

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.252	3.301

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Locus OF Control, Self Effecacy

mengindikasikan adanya multikolinearitas. Klein (1962) menunjukkan bahwa, jika VIF lebih besar dari 1 atau nilai toleransi kurang dari $(1 - R^2)$, maka *multikolinearitas* dapat dianggap signifikan secara statistik. =

$$(1 - R^2), = 1 - 0.285 = 0.715 > 5.34 = \text{Sig}$$

LAMPIRAN 7

LINERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Locus of Control	Between Groups	(Combined)	6813.469	31	219.789	3.930	.000
		Linearity	4263.465	1	4263.465	76.237	.000
		Deviation from Linearity	2550.005	30	85.000	1.520	.011
	Within Groups		2125.117	38	55.924		
Total			8938.586	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Self Effecacy	Between Groups	(Combined)	6158.605	22	279.937	4.733	.000
		Linearity	4896.659	1	4896.659	82.786	.000
		Deviation from Linearity	1261.946	21	60.093	1.016	.044
	Within Groups		2779.981	47	59.149		
Total			8938.586	69			

ANOVA Table

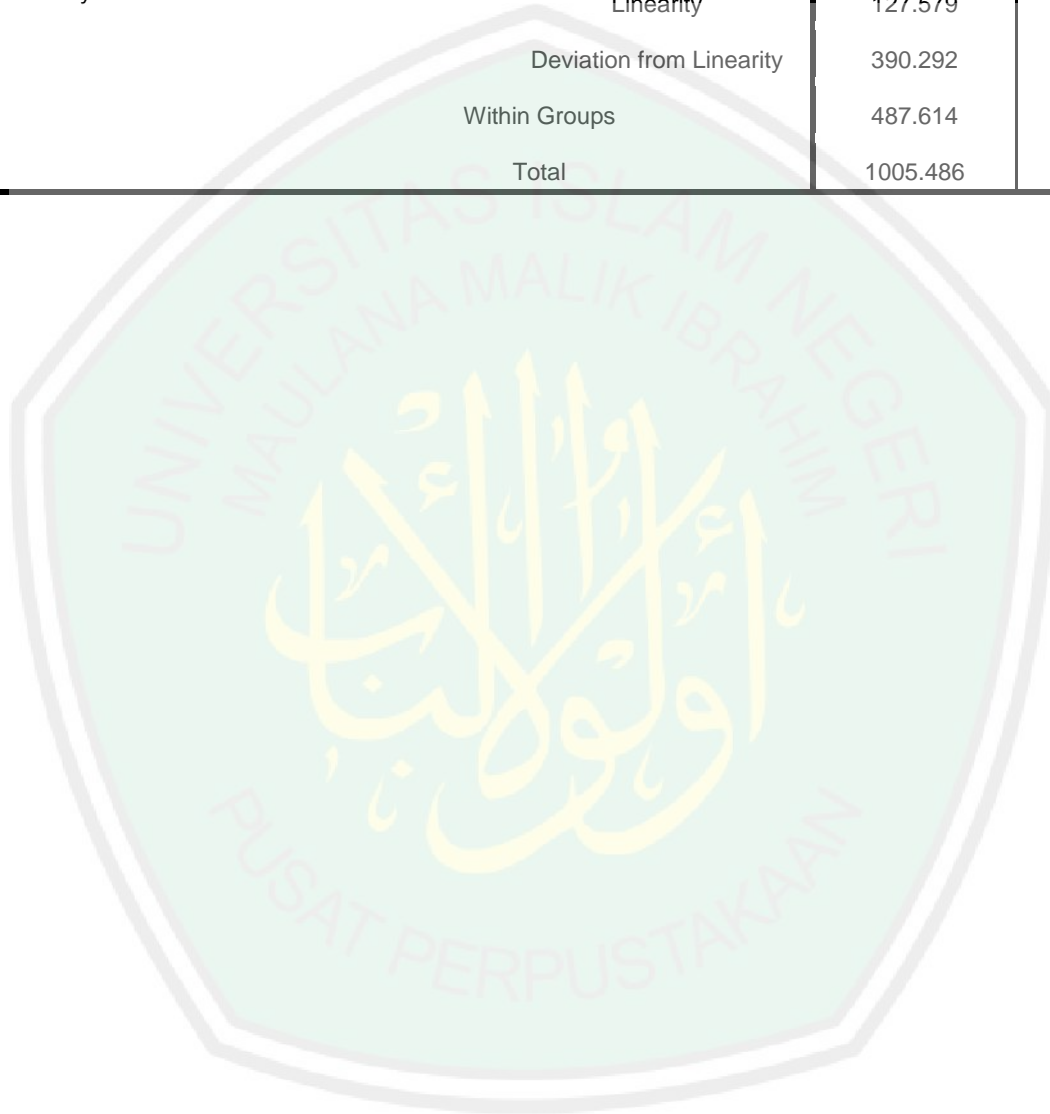
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction * Locus of Control	Between Groups	(Combined)	779.369	31	25.141	4.225	.000
		Linearity	51.800	1	51.800	8.705	.005
		Deviation from Linearity	727.569	30	24.252	4.076	.002
	Within Groups		226.117	38	5.950		
	Total		1005.486	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	700.005	22	31.818	4.895	.000
		Linearity	226.474	1	226.474	34.844	.000
		Deviation from Linearity	473.530	21	22.549	3.469	.031
	Within Groups		305.481	47	6.500		
	Total		1005.486	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	517.871	24	21.578	1.991	.023
		Linearity	127.579	1	127.579	11.774	.001
		Deviation from Linearity	390.292	23	16.969	1.566	.008
	Within Groups		487.614	45	10.836		
	Total		1005.486	69			



Lampiran 9

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	self effecacy, locus of control ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: job satisfaction

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.296 ^a	.876	.258	3.288	1.558

a. Predictors: (Constant), self effecacy, locus of control

b. Dependent Variable: job satisfaction

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.682	5.127		3.254	.002
locus of control	-.105	.047	.375	2.246	.028
self effecacy	.276	.060	.768	4.604	.000

a. Dependent Variable: job satisfaction



Lampiran 10 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.564	7.518

a. Predictors: (Constant), job satisfaction, locus of control, self efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.547	12.614		-.519	.605
	locus of control	.259	.111	.311	2.345	.022
	self effecacy	.499	.157	.466	3.174	.002
	job satisfaction	.192	.279	.065	4.089	.004

Windows taskbar: Norm..., Wind..., *Untit..., *Synt..., *Out..., *Untit..., Micr... | 4:30 | 28/12/2018

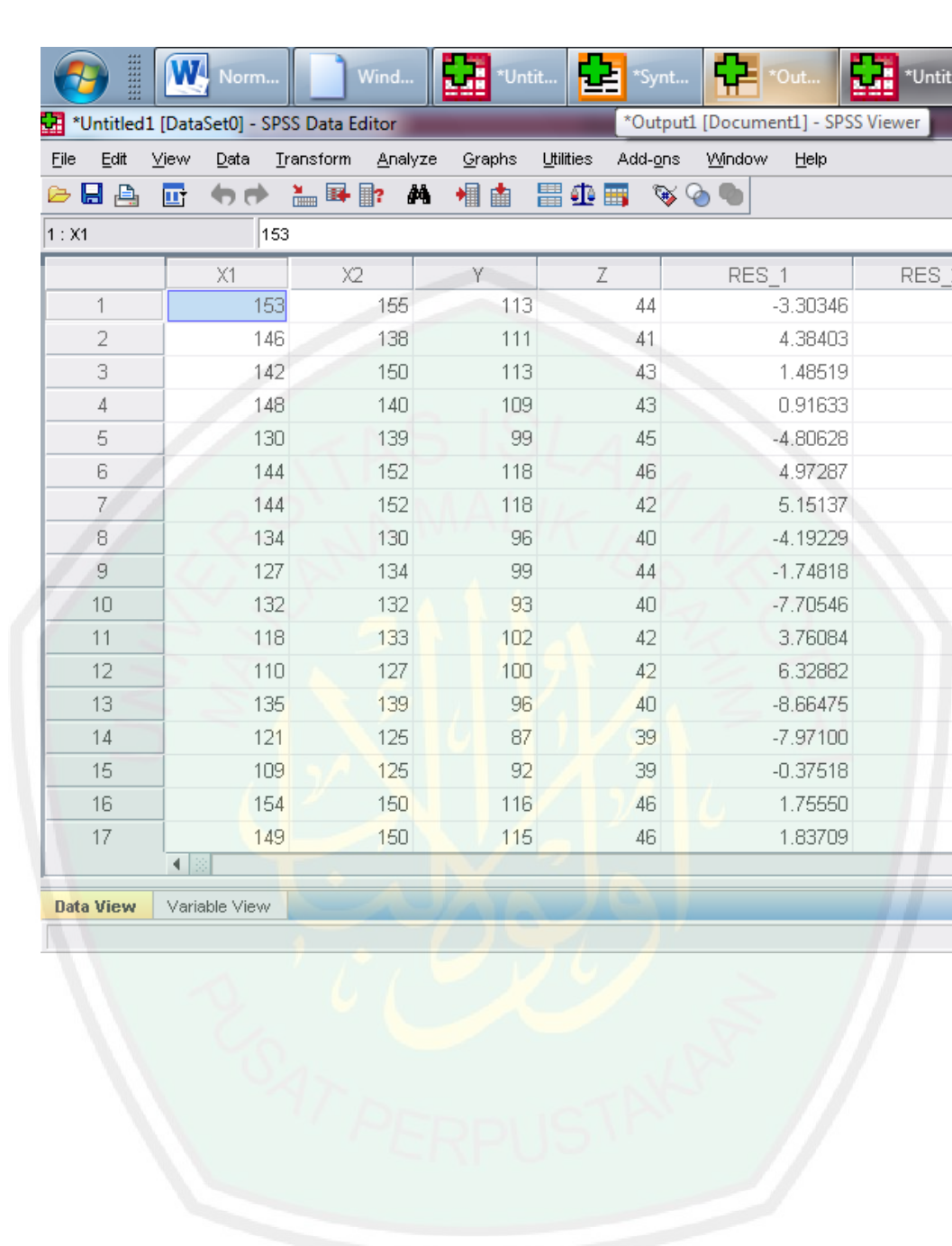
SPSS Data Editor: *Untitled1 [DataSet0] | SPSS Viewer: *Output1 [Document1]

Menu: File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

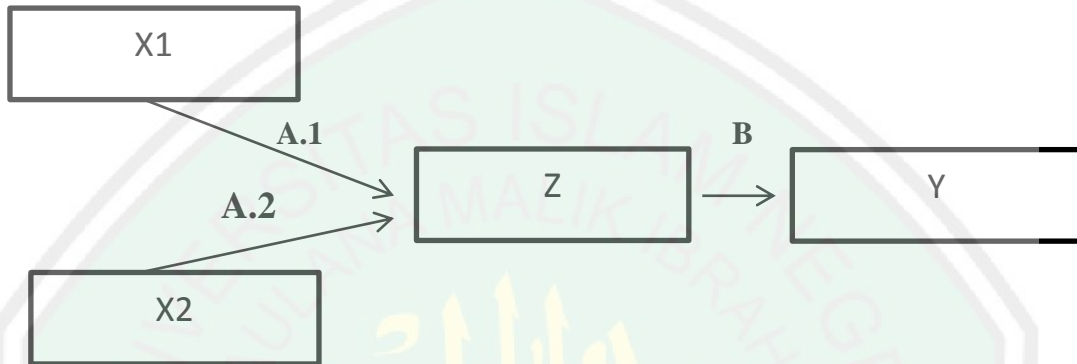
Visible: 7 of 7 Variables

	X1	X2	Y	Z	RES_1	RES_2	RES2	var	var	var	v
1	153	155	113	44	-3.30346	3.30	3.30				
2	146	138	111	41	4.38403	4.38	4.38				
3	142	150	113	43	1.48519	1.49	1.49				
4	148	140	109	43	0.91633	0.92	0.92				
5	130	139	99	45	-4.80628	4.81	4.81				
6	144	152	118	46	4.97287	4.97	4.97				
7	144	152	118	42	5.15137	5.15	5.15				
8	134	130	96	40	-4.19229	4.19	4.19				
9	127	134	99	44	-1.74818	1.75	1.75				
10	132	132	93	40	-7.70546	7.71	7.71				
11	118	133	102	42	3.76084	3.76	3.76				
12	110	127	100	42	6.32882	6.33	6.33				
13	135	139	96	40	-8.66475	8.66	8.66				
14	121	125	87	39	-7.97100	7.97	7.97				
15	109	125	92	39	-0.37518	0.38	0.38				
16	154	150	116	46	1.75550	1.76	1.76				
17	149	150	115	46	1.83709	1.84	1.84				

Data View | Variable View | SPSS Processor is ready



Uji Sobel Text



A.1 =	0.375
A.2 =	0.768
B =	0.065
SE _A =	0.043
SE _B =	0.069
SE _C =	0.062

Sobel Test Statistic :3.78634853

One-Tailed-probability :0.00007654

One-tailed probability :0.00015288

	X1	X2	Y	Z	RES_1	RES_2	RES2	var	var	var	v
1	153	155	113	44	-3.30346	3.30	3.30				
2	146	138	111	41	4.38403	4.38	4.38				
3	142	150	113	43	1.48519	1.49	1.49				
4	148	140	109	43	0.91633	0.92	0.92				
5	130	139	99	45	-4.80628	4.81	4.81				
6	144	152	118	46	4.97287	4.97	4.97				
7	144	152	118	42	5.15137	5.15	5.15				
8	134	130	96	40	-4.19229	4.19	4.19				
9	127	134	99	44	-1.74818	1.75	1.75				
10	132	132	93	40	-7.70546	7.71	7.71				
11	118	133	102	42	3.76084	3.76	3.76				
12	110	127	100	42	6.32882	6.33	6.33				
13	135	139	96	40	-8.66475	8.66	8.66				
14	121	125	87	39	-7.97100	7.97	7.97				
15	109	125	92	39	-0.37518	0.38	0.38				
16	154	150	116	46	1.75550	1.76	1.76				
17	149	150	115	46	1.83709	1.84	1.84				

Lampiran 14 Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	job satisfaction, locus of control, self effecacy ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.238 ^a	.057	.000	2.87209

a. Predictors: (Constant), job satisfaction, locus of control, self effecacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.015	5.960		1.009	.318
	locus of control	-.068	.048	-.307	-1.409	.165
	self effecacy	.032	.068	.114	.472	.639
	job satisfaction	.048	.138	.056	.344	.732

a. Dependent Variable: RES2

Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance

^{1,2}Em Yusuf Iis, ³Mukhlis Yunus

¹Ph.D Student at Management Science of Syiah Kuala University, Aceh-Indonesia,

²Economics Faculty of Malikussaleh University, Aceh-Indonesia

Email: yusuflis@yahoo.co.id

³Lecturer in Post Graduate Studies with Economics Faculty at Syiah Kuala University, Aceh-Indonesia

DOI: 10.6007/IJARBS/v6-i7/2249 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i7/2249>

ABSTRACT

This study examined the effects of self-efficacy, empowerment and organizational culture on job satisfaction and employee performance employees, as well as test the mediating effect of variables Job Satisfaction. The sample in this study was 120 employees of PT. Surya Madatrindo Branch Lhokseumawe. The analytical tool used is path analysis by SEM method (Structural Equation Modeling) using AMOS. The results showed that each variable empowerment, self-efficacy and organizational culture positive and significant impact on the job satisfaction, employee performance and job satisfaction mediate third variable exogenous with endogenous variable partial mediation.

Keywords : Self efficacy, Empowerment, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance

Introduction

Demands of the times to be more advanced, science is growing, the tools become more sophisticated, the growth of the population increases, the need for food and clothing was growing, making man will think of new ways such as product innovation, excellent service whose main purpose is to produce products and services that have a selling value or beneficial to be able to meet consumer demand. Many factors can influence the success or failure in order to improve performance, such as leadership, good working environment and career development of employees and the policies and strategies adopted.

Another factor is the lack of understanding of the HR manager about strategies for the organization's activities, so that no significant relationship between the HR strategy with organizational strategy. HR strategic planning is not done with a good process has made no strategic HR function, so that the HR function can't provide a lot of added value for the organization.

In our model, the role of selected HRM is a model developed by Ulrich (1997), namely: 1). HRM's role as a strategic partner, 2). HRM's role as a change agent, 3). HR's role as an employee champion, and 4). HRM's role as an administrative expert to establish the role of HRM strategy used in accordance with government organizations.

Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance

Ming-Cheng Lai and Yen-Chun Chen

Abstract—In the global competitive environment, how to establish and maintain the customer relationship is an important concept of the success. The connection and service of frontline employees to the customer could play an important role and keep the long-term relationship. Therefore, managers need to find out the effective way to enhance the job performance and job satisfaction of frontline employees, help them provide prominent service, and keep the good long-term relationship with the customers. For the organization, there is a large body of literature that focuses on the variables of organization and how they affect on the frontline employees and job satisfaction. In contrast, little work has pay attention on the personal characteristics, such as the effect of self-efficacy and effort on job performance and job satisfaction. To shed light on these potentially complex relationships, this research was chosen on the basis of convenience sampling and was selected from automobile sales persons of Taipei, Taiwan. Among the total amount of 803 copies, a usable sample of 616 questionnaires was utilized in this study, yielding a response rate of 76.7%. We use the structural equation modeling (SEM) with LISREL to analyze and test the data. The results reveal that (1) self-efficacy has a positive effect on job performance and job satisfaction; (2) effort has a positive effect on job performance and job satisfaction; (3) job satisfaction has a negative effect on turnover intention. These results increase understanding of the effect of personal characteristics on organization performance and helped organization to explore the management policies.

Index Terms—self efficacy, effort, job performance, job satisfaction, turnover intention.

I. INTRODUCTION

With the changes of the external environment, organization competitiveness is no longer rely on the tangible assets, but the numbers of the intangible assets. How to establish and keep the long-term customer relationship is the critical point. By work together within and across organizations, up and down the hierarchy, both of the organization policy and goal will be growing and sustainable management.

Kudravan(2003) [1] notes that frontline employees play an important role in connect and service to the customers, and keep the long-term relationship. In George and Walpenkirch's (1994) [2] work shows that firms' investment in relative resources plans stand by the successful services, thus to improve the job performance and job

satisfaction.

Everyone has different characteristics. If the organization primarily realized what kind of characteristics of the employees is essential in operation, they could use it as a screening term of recruitment. On the other side, it also could make job seeker know the required of the characteristics. The understanding of the employees who has been hired, will help them adapt to the organization much easier, furthermore, reduce the misapplication. The existence of good coordination and reaction between the employees and organizational environments for employees will reveal job performance, less the frustration, and reduce the people's turnover intention.

Managers consider the quality of internal service would lead the employees' satisfaction. A satisfied employee could deliver the high-value service which will bring the customer's satisfaction and stimulate the customer loyalty. The frontline employee is not only play an important role in connection between the firm and customer, but represents the firm by the quality of service provided. Therefore, when frontline employee promote and deliver the service, interactions between employee and customer have effects on benefits in both of them. Because frontline employees mainly create the revenues and produce costs of the organization, how to increase the productivity of the frontline employees has been an important issue to both firms and academic study. As the result, we focus on the characteristics (self efficacy, effort) of frontline employees and how it influenced the organization performance (job performance, job satisfaction, turnover intention). The research was chosen on the basis of convenience sampling and was selected from automobile sales persons of Taipei, Taiwan.

II. LITERATURE REVIEW

Krishnan et al. (2002) [3] noted that complex position setting will influence the self-efficacy directly. Wood and Bandura (1989) [4] also mentions that self-efficacy will affect the belief of self-ability, mobility of position, cognitive resources, and the activities that need to practice in live.

Scholars mostly feel there have a considerable extent correlation between self-efficacy and performance. Wood and Bandura (1989) [4] proposed a persuasive discussion. It says high level self-efficacy will raise the personal performance. Since self-efficacy grows over time, employees could learn how to deal with the conflicts that happened in workplace.

McDonald and Siegfall (1992) [5] proposed that

Manuscript received July 17, 2012; revised June 13, 2012.
The authors are with National Tsing Hua College of Business, (e-mail: laimc@mail.nthu.edu.tw; laicy@cc.nthu.edu.tw).

The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana

Abigail Opoku Mensah (Mrs.)
Department of Management Studies
School Of Business
University of Cape Coast
Cape Coast

Asamani Lebbacus
Department of Educational Foundation
Faculty of Education
University of Cape Coast
Cape Coast.

Abstract

Employees today are spending more time in the workplace in response to job insecurity, workplace demands, financial pressures etc. The purpose of the study was to find out the current status of employees' self-efficacy and QWL, and the extent to which self-efficacy of employees influence their QWL. Descriptive statistics, Pearson's correlation and the One-Way ANOVA were used to analyse the data. Sample: 70 from service institutions, 50 from financial institutions and 80 from educational institutions. There was a significant positive correlation between self-efficacy, educational level and QWL of employees; no significant influences of employees' age and tenure on their self-efficacy.

Key words: self-efficacy; quality of work life; workplace; Cape Coast; Ghana

1. Introduction

Quality of work life (QWL) has increasingly gained recognition, as employees want to feel respected at work for what they do and who they are. In its broadest sense, QWL means the sum total of values, both material and non-material, attained by a worker throughout his career life. QWL includes aspects of work-related life such as wages and work hours, work environment, benefits and services, career prospects and human relations, which is possibly relevant to worker satisfaction and motivation. Many employees today are spending more time in the workplace in response to job insecurity, workplace demands, perceived career needs, financial pressures, and so forth.

Self-efficacy on the other hand has been defined in a variety of ways: as the belief that one is capable of performing in a certain manner to attain certain goals, as a person's belief about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives. It is a belief that one has the capabilities to execute the courses of actions required to manage prospective situations. It has been described in other ways as the concept has evolved in the literature and in society: as the sense of belief that one's actions have an effect on the environment; as a person's judgment of his or her capabilities based on mastery criteria; a sense of a person's competence within a specific framework, focusing on the person's assessment of their abilities to perform specific tasks in relation to goals and standards rather than in comparison with others' capabilities.

The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald insight at:
www.emeraldinsight.com/0298-0146.htm

MP
30,4

422

Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance

Yi Li

*Department of Business Administration, Shanghai University,
Shanghai, China*

Feng Wei

*Department of Business Administration, Tongji University,
Shanghai, China*

Shenggang Ren

*Department of Business Administration, Central South University,
Changsha, China, and*

Yang Di

Department of Strategy, Alantel Lucent Technologies, Shanghai, China

Abstract

Purpose – The purpose of this paper is to test the relationship between psychological empowerment and R&D employees' performance. The moderating effect of locus of control and the mediating effect of intrinsic work motivation are also examined.

Design/methodology/approach – The questionnaires were completed by 209 R&D employees and their immediate supervisors of a large foreign-funded R&D institute in China. Hierarchical regression and bias-corrected bootstrap procedures were used to test the hypotheses.

Findings – Results demonstrate that psychological empowerment is positively related to R&D employees' task, contextual and innovation performance. The relationship between psychological empowerment and contextual and innovation performance was found to have been moderated by locus of control. Intrinsic work motivation partially mediates the psychological empowerment-work performance relationship.

Research limitations/implications – This is a cross-sectional study, with data limited to a large R&D institute in Shanghai. It did not consider organizational level variables, such as organizational structure and job characteristics.

Practical implications – This study highlights the importance of enhancing psychological empowerment and intrinsic work motivation to promote employees' work performance. Moreover, the results provide evidence in favor of managerial interventions aimed at motivating employees who differ on locus of control.

Originality/value – This study extends the psychological empowerment literature by first examining the psychological mechanism through which empowerment affects work performance and how this effect is contingent upon individual locus of control. It also provides insight into motivating R&D employees in Chinese context.

Keywords Performance; Psychological empowerment; Intrinsic work motivation; Locus of control

Paper type Research paper

Downloaded by Universita Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, UIN Maulana Malik Ibrahim, 104.22.19.23 on September 20, 2016 (PT)



Journal of Managerial Psychology
 Vol. 31 No. 4, 2016
 pp. 422-438
 Emerald Group Publishing Limited
 ISSN 0298-0146
 DOI: 10.1108/JMP-03-2016-0022

National Natural Fund of China (Grant No. 71102038; No. 70902038); Innovation Program of Shanghai Municipal Education Commission (Grant No. 1225100)

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Purwokerto)**

Rizkiana Nur A

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: rizkiananur.arianti13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of locus of Control on Employees Performance Moderated By Islamic Work Ethic of employees of Bank Syariah Mandiri Purwokerto. The subject in this study is employees of Bank Syariah Mandiri Purwokerto samps of 42 respondents were selcted using census sampling. Analysis tool used in this study is the Simple Linear Regression and Moderated Regression Analysis.

Based on th analysis that have been made the results are the locus of control significantly influence employees performance and Islamic Work Ethic is significantly moderated influence locus of control on employees performance.

Keywords: islamic work ethic, locus of control, employees performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban yang semakin maju membawa dampak pada persaingan ekonomi yang semakin ketat. Organisasi dituntut untuk terus berkembang, oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada organisasinya.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar kinerja seseorang (Hasibuan, 2008). Keberadaan etos kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih efektif. Sikap tanggungjawab, berani berinovasi dan keinginan menyelesaikan tugas merupakan perwujudan dari etos kerja

ANTI-INTELLECTUALISM, TOLERANCE FOR AMBIGUITY AND LOCUS OF CONTROL: IMPACT ON PERFORMANCE IN ACCOUNTING EDUCATION

Anis Triki, Shane Nicholls, Matt Wegener,
Darlene Bay and Gail Lynn Cook

ABSTRACT

With the changing business environment, skills rather than familiarity with rules are more important to accountants' success. In response to mounting criticisms of accounting education and supported by calls from the Accounting Education Change Commission, efforts have been made by some accounting educators to adapt accounting education to this changing environment. However, there is little research to date about the individual characteristics that can be leveraged to improve the outcome of accounting education. We investigate three individual characteristics: anti-intellectualism, tolerance for ambiguity, and internal locus of control. The results show that all three variables may impact performance in accounting education and that the structure of an accounting program may reward characteristics that are not in line with skills required by the

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan parameter-parameter estimasi dari model dinamis yang dipakai, dalam penelitian ini digunakan metode penaksiran OLS (*Ordinary Least Square*). Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut yaitu :

3.9.2.1. Normalitas.

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dejan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel . Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

H_0 : $F_{00} = F_{000}$, dengan F_{00} adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan F_{000} adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

H_1 : $F_{00} \neq F_{000}$ atau distribusi populasi tidak normal.

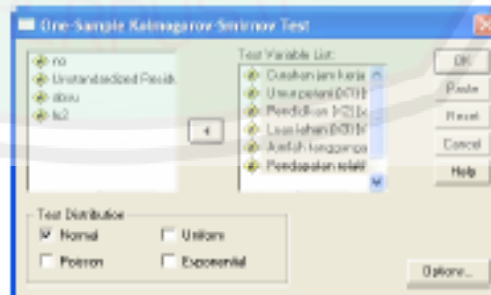
Pengambilan Keputusan.

- Jika Probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima.
- Jika Probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak.
(Singgih Santoso, 2001, 392 - 393).

Langkah-langkah untuk mencari proses Uji Asumsi Ini adalah :

Berikut uraian secara teknis proses analisis regresi. Buka file C:Pelatihan SPss/Regresi Oke/Awal. lakukan langkah-langkah berikut:

1. Pilih menu ANALYZE, pilih Nonparametric Test, pilih 1-Sample KS.....
2. Masukkan variabel Y (curahan jam kerja) X1 (*umur petani*), X2 (*Pendidikan*), X3 (*luas lahan*), X4 (*jumlah tanggungan*), dan X5 (*pendapatan relatif*) ke kotak dialog
3. klik ok untuk mendapatkan hasil



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Curahan jam kerja	Umur petani (tahun)	Pendidikan (tahun)	Luas lahan (hektar)	Jumlah tanggungan ^a	Pendapatan relatif (%) ^b	
N		60	60	60	60	60	60	
	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3128,7500	31,6750	8,0250	2,00470	1,317500	,475000
		Std. Deviation	2028,750	14,60877	3,72764	,0000000	1,4220481	,8218888
Most Extreme	Positive	-.213	-.125	-.201	-.280	-.280	-.243	
	Negative	-.213	-.125	-.201	-.280	-.280	-.243	
Differences	Positive	-.117	-.080	-.100	-.130	-.117	-.100	
	Negative	-.117	-.080	-.100	-.130	-.117	-.100	
Kolmogorov-Smirnov Z		1,348	,760	1,401	1,302	1,000	1,021	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,078	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Asumsi Tidak Terjadi Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data runtun waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa otokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *disturbance* atau gangguan u . Secara matematis hal tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i u_j) = 0 \quad i \neq j$$

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain adalah metode grafik dan percobaan *Durbin Watson*.

Pengujian metode *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

Lakukan regresi OLS dan dapatkan residual e_i .

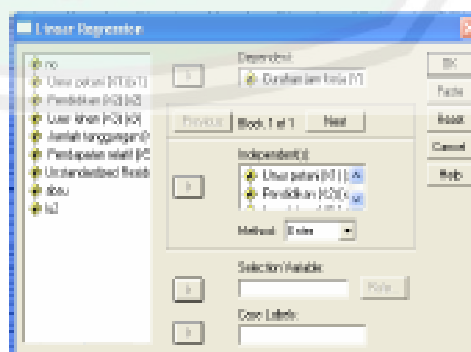
Hitung d' dengan formula berikut :

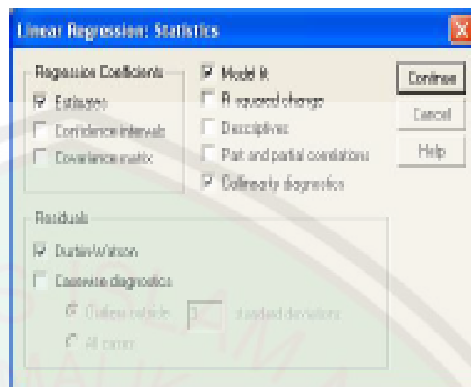
$$d' = \frac{\sum_{i=2}^{n-1} (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^{n-1} e_i^2}$$

Langkah-langkah untuk mencari proses Uji Asumsi Ini adalah :

Berikut uraian secara teknis proses analisis regresi. Buka file C:\Pelatihan SPSS\REGRES\Uji Asumsi Klasik. Lakukan langkah-langkah berikut:

4. Pilih menu ANALYZE, pilih REGRESSION, pilih LINIER
5. Masukkan variabel Y (curahan jam kerja) ke kotak DEPENDENT
6. Masukkan Variabel X1 (umur petani), X2 (Pendidikan), X3 (luas lahan), X4 (jumlah tanggungan), dan X5 (pendapatan relatif) ke kotak INDEPENDENT
7. Klik statistik. Pada regression Coefficients pilih Collinearity diagnostic dan pada menu residual pilih durbin Watson
8. klik continue dan lanjutkan dengan ok untuk mendapatkan hasil proses



Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.249	3128.17903	2.227

a. Predictors: (Constant), Pendapatan relatif, Jumlah tanggungan, Pendidikan (tahun), Luas lahan (hektar), Umur petani (tahun)

b. Dependent Variable: Curahan jam kerja

Pada bagian ini ditunjukkan hasil pembuktian asumsi bahwa tidak terjadi autokorelasi. Perhatikan nilai Durbin Watson yang dihitung pada kelompok *selected*, didapatkan nilai sebesar 2,227. Pengambilan keputusan dengan uji Durbin Watson dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mendapatkan nilai d_L dan d_U pada tabel Durbin Watson untuk $k = 5$ dan $n = 40$. Didapatkan nilai d_L sebesar 1,05 dan nilai d_U sebesar 1,58. Selanjutnya buat daerah keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel Umur petani (X_1), Pendidikan (X_2), Luas lahan (X_3), Jumlah tanggungan (X_4), dan Pendapatan relatif (X_5) terhadap Curahan jam kerja (Y)

d_L	d_U	$4-d_U$	$4-d_L$	d_W	Interprestasi
1,05	1,58	2,42	2,35	2,227	Tidak ada autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 40

- Dependent Variabel Y

- Nilai d_L dan d_U pada level 10 % dengan $K = 5$, $N=40$ (lihat Gujarati, 1997:402)

Pengambilan keputusan:

1. Tidak terjadi autokorelasi jika $d_U < DW < (4 - d_U)$
2. Terjadi autokorelasi positif jika $DW < d_L$
3. Terjadi autokorelasi negatif jika $DW > (4 - d_U)$
4. Tanpa keputusan jika $d_L < DW < d_U$ atau $(4 - d_U) < DW < (4 - d_L)$

Dengan demikian tidak ada korelasi serial diantara disturbance terms, sehingga variabel tersebut independen (tidak ada autokorelasi) yang ditunjukkan dengan $du < 4-du$ ($1,58 < 2,227 < 2,42$).

Asumsi Tidak Terjadi Multikolinier

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and variance inflation factor* (VIF) (Aliman, 2000:57). *Rule of thumb* yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2267,080	3205,547		1,083	,285		
Umur petani (tahun)	53,843	47,747	,217	1,107	,278	,533	1,893
Pendidikan (tahun)	115,040	184,252	,119	,825	,420	,532	1,893
Luas lahan (hektar)	9403,240	1100,970	,848	8,511	,000	,023	43,004
Jumlah tanggungan	-827,854	410,111	-,200	-2,019	,049	,736	1,358
Pendapatan relatif	2021,731	1105,400	,468	1,830	,075	,753	1,328

a. Dependent Variable: Curahan jam kerja

Asumsi Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Secara matematis asumsi ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, 3, \dots, N$$

Adapun metode yang akan dibahas disini yaitu metode Glejser (1969) dalam Sritua (1993:35) (Lihat juga Gujarati, 1997:187). Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residuals yang diperoleh yaitu e_i atas variabel X_i untuk model ini yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$|e_i| = \alpha_1 + \alpha_2 \sqrt{X_i} + V_i$$

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas ditentukan oleh nilai α_1 dan α_2 .

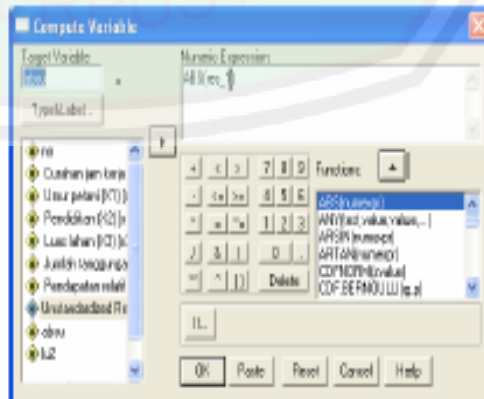
(Sritua Arif, 1993 : 35).

Langkah-langkah untuk proses pengujian asumsi ini adalah :

1. Pilih menu ANALYZE, pilih REGRESSION, pilih LINIER
2. Masukkan variabel Y (curahan jam kerja) ke kotak DEPENDENT
3. Masukkan Variabel X1 (umur petani), X2 (Pendidikan), X3 (luas lahan), X4 (jumlah tanggungan), dan X5 (pendapatan relatif) ke kotak INDEPENDENT
4. Klik save. Pada menu residual pilih unstandardize. Klik continue teruskan dengan klik



5. Langkah berikutnya kembali ke menu Data.
6. Pilih menu transform, pilih compute
7. Isi TARGET VARIABLE dengan nama absu
8. Isi kotak NUMERIC EXPRESSION dengan tulisan $\text{abs}(\text{Unstandardized Residual})$, klik OK
9. Pilih menu ANALYZE, pilih REGRESSION, pilih LINIER
10. Masukkan variabel absu ke kotak DEPENDENT
11. Masukkan Variabel X1 (*umur petani*), X2 (*Pendidikan*), X3 (*luas lahan*), X4 (*jumlah tanggungan*), dan X5 (*pendapatan relatif*) ke kotak INDEPENDENT
12. Klik Oke.





Plagiarism Checker X Originality Report
Similarity Found: 10%

Date: Senin, Desember 31, 2018
Statistics: 20 words Plagiarized / 131 Total words
Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Dedikasi melalui kerja keras dimana untuk mencapai sebuah keseriusan serta hasil yang optimal, maka pengetahuan dan aksi berperan didalamnya. **Locus of Control merupakan** sebuah sikap dimana seorang karyawan menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan, secara tidak langsung proses utama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang optimal menjadi penentu sebuah peluang untuk berhasil.

Globalisasi saat ini telah memberikan dampak **yang sangat signifikan bagi** perkembangan organisasi, baik dampak yang positif maupun dampak yang negatif. Dampak yang positif tentunya akan dapat memberikan perkembangan yang baik bagi organisasi. Namun sebaliknya, dampak yang negatif bisa memberikan perkembangan yang tidak menyenangkan bagi organisasi, terutama bagi sikap dan perilaku anggota organisasi yang tidak diharapkan.

Runaway World dalam Ayudiati (2010) berpendapat bahwa **globalisasi telah menciptakan sebuah kampung dunia dengan tatanan yang beroperasi di dalamnya** yang membuat dunia semakin "lepas ken

INTERNET SOURCES:

-
- 2% - http://www.academia.edu/22504048/Pengaruh_Locus_of_Control_dalam_Penyajian_Laporan_Keuangan
- 2% - <https://www.maudisini.com/efek-globalisasi/>
- 6% - http://eprints.undip.ac.id/22547/1/SKRIPSI_SORAYA.PDF



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 9%

Date: Senin, Desember 31, 2018

Statistics: 12 words Plagiarized / 729 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

BAB II KAJIAN TEORI 2.1 Penelitian Terdahulu Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah Pengaruh Tipe Kepribadian Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Job Satisfaction", yaitu sebagai berikut: Fili, dkk (2014) dengan judul "Locus Of Control, Psychological Empowerment And Intrinsic Motivation Relation To Performance".

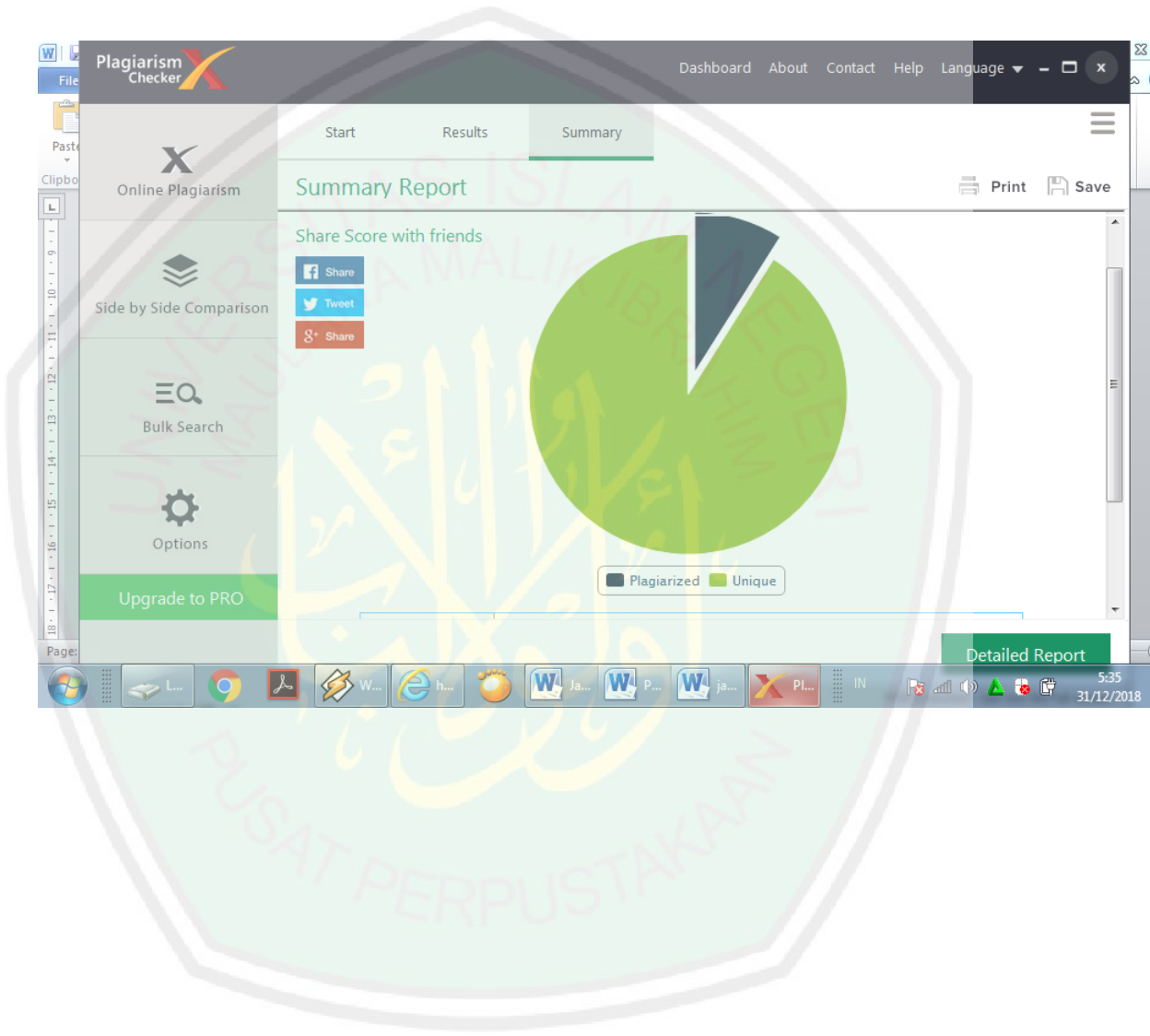
Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada komponenen locus of control, perpaduan psikologi yang ada pada diri individu serta relasi dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan implemtasi kinerja yang sangat menjadi acuan maka komponen pendukung sangat mempengaruhi. Triki, Shane, Matt, Darlene and Cook (2012) dengan judul "Anti-Intellectualism, Tolerance For Ambiguity And Locus Of Control: Impact On Performance Inn Accounting Education".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak sepenuhnya setuju akan pengetahuan yang berskala ambigu sehingga tidak memberikan dampak yang begitu baik bagi akuntansi, sehoi

INTERNET SOURCES:

7% - <http://repository.unpas.ac.id/12510/5/BAB%20II%20awal.pdf>

2% - <https://johannessimatupang.wordpress.com/2009/06/08/memeriksa-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/>



BIODATA PENELITI

Nama : Annisatul Hotimah
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 28 Agustus 1997
Alamat Asli : Jalan Suropati 1/ Gg. Buntu No.15 RT 04
RW 13, Kelurahan Ngaglik, Kecamatan
Batu, Kota Batu
Alamat Kos : -
Telepon/Hp : 083837921647
Email : ozonisma32@yahoo.com
Facebook : Annisatul

Pendidikan Formal

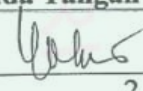
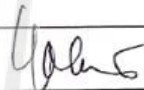
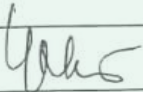
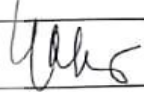
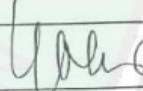
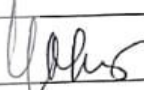
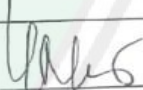
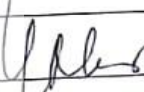
2004-2006 : TK Dharma Wanita
2006-2009 : SDN Ngaglik 03 Batu
2009-2012 : SMP Negeri 02 Batu
2012-2015 : MAN Kota Batu
2015-2019 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Muharrikah Mabna Fatimah Az-Zahrah Mahad Al-Aly
Periode 2015-2016
- Anggota PMII "Moh Hatta" Fkultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2015
- Sekretaris Organisasi MAN Kota Batu Periode 2017
- Anggota Wawasan Kebangsaan Kota Batu Periode 2017-2018
- Ketua Umum Pemuda 13, Ngaglik Batu Periode 2017-2019
- Ketua Umum Forum Anak Kota Batu Periode 2018-2019

BUKTI KONSULTASI


Nama : Annisatul Hotimah
NIM/Jurusan : 15510022/Manajemen
Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Tipe Kepribadian *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Job Satisfaction* Pada
Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	30 Agustus 2018	Pengajuan Outline	1 
2	04 September 2018	Revisi Outline	2 
3	15 Oktober 2018	Cek Proposal BAB I	3 
4	17 Oktober 2018	Cek Proposal BAB II-III	4 
5	19 Oktober 2018	Acc Proposal BAB I-III	5 
6	05 November 2018	Konsultasi Kuisisioner	6 
7	11 November 2018	Revisi BAB IV	7 
8	20 Desember 2018	Acc Skripsi	8 

Malang, 21 Desember 2018

Mengetahui
Ketua Jurusan




Dra. Agus Sucipto, M.M
NIP. 19670816 200312 1 001