

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**



Oleh

**AHMAD ROBITH FUADY  
NIM : 16510207**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**AHMAD ROBITH FUADY  
NIM : 16510207**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Oleh:

**AHMAD ROBITH FUADY**

NIM:16510207

Telah disetujui, 27 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

**Zaim Mukaffi, S.E.,M.Si.**

NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui :

Ketua Jurusan

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA**

NIP. 19670816 200312 1 001

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

#### SKRIPSI

Oleh  
**AHMAD ROBITH FUADY**  
NIM : 16510207

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada tahun 2020

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Ketua Penguji<br><b><u>Setiani, MM.</u></b><br>NIP. 19900918 201801 2 002                      | : | ( ) |
| 2. Sekretaris/Pembimbing<br><b><u>Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.</u></b><br>NIP. 19791124 200901 1 007 | : | ( ) |
| 3. Penguji Utama<br><b><u>Dra. Josina Judiari, M.Si.</u></b><br>NIP. 41053                        | : | ( ) |

Disahkan oleh :  
**Ketua Jurusan,**

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.**  
NIP. 1967081620031210001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Robith Fuady  
Nim : 16510207  
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 *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan tanpa paksaab dari siapapun.

Malang, 22 Juli 2020

Hormat Saya

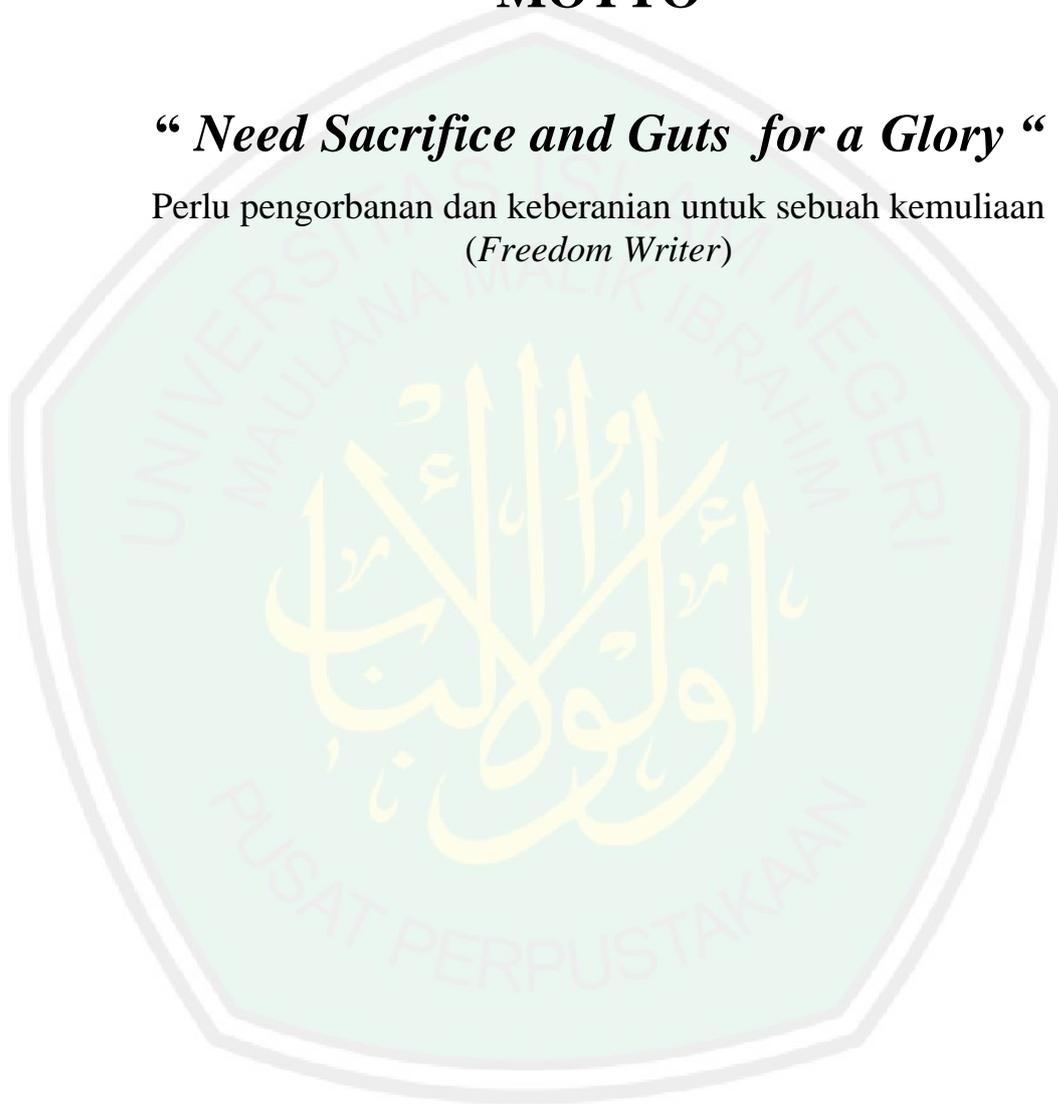


Ahmad Robith Fuady  
NIM : 16510207

## MOTTO

***“ Need Sacrifice and Guts for a Glory “***

Perlu pengorbanan dan keberanian untuk sebuah kemuliaan  
(*Freedom Writer*)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sebuah karya persembahan untuk :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Kyai, serta guru – guru saya yang telah membimbing saya untuk belajar ilmu agama demi tercapainya kesuksesan dunia dan akhirat.

Kedua orang tuaku, adik, eyang, paman, bibi yang telah mensupport, menginspirasi, dan mendoakan segala kelancaran dalam urusan penulis

Teman – teman pesantren, kampus, dan teman berkawan saya, semoga selalu dalam lindungan Allah Swt, dan sukses dunia dan akhiratnya.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah – nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul ” Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al – islam.

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

1. Kedua Orang Tuaku Ayah Ali dan Ibu Eli yang telah membimbing, merawat, mendoakan, memotivasi, menyayangi, dan memberi dukungan moril materil sehingga penulis bisa seperti ini sekarang. Adik Nilna yang saya sayangi dan cintai.
2. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selalu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Ibu Wiwin Turen Indah selaku *General Manager* dan Manajer Marketing Unit Bisnis Toko Bangunan Turen Indah.

8. KH. M. Baidowi Muslich, KH. M. Dahlan Ghoni, dan (Alm.) Abi Syahid Syahroni selaku kyai dan guru dalam membimbing dan memotivasi santrinya agar sukses Dunia dan Akhirat. Guru – guru saya yang berada di Ponpes Anwarul Huda, Ponpes Shirothul Fuqoha’, dan TPQ Al – Barokah terimakasih atas dedikasahnya.
9. Teman – teman pesantren, kampus, sepermainan, seperjuangan, dan teman hidup saya yang saya banggakan sampai ila akhir hayat.

Sebagai penutup penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak serta menjadi alan yang baik dihadapan Allah SWT.

Amin Yaa Robbal’ Alamin

Malang, 21 Juli 2020

Ahmad Robith Fuady

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)</b> .....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Batasan Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN TEORI</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Landasan Teori.....	28
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	28
2.2.1.1. Pengertian Kinerja .....	28
2.2.1.2. Indikator Kinerja.....	31
2.2.1.3. Faktor – Faktor Kinerja .....	34
2.2.1.4. Kinerja Dalam Islam.....	34
2.2.2. Motivasi .....	36
2.2.2.1. Pengertian Motivasi.....	36
2.2.2.2. Teori Motivasi .....	37
2.2.2.3. Motivasi Dalam Islam .....	39
2.2.3. <i>Locus of Control</i> .....	39
2.2.3.1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	39
2.2.3.2. Faktor – Faktor <i>Locus of Control</i> .....	40
2.2.3.3. Indikator <i>Locus of Control</i> .....	41
2.2.3.4. <i>Locus of Control</i> Dalam Islam.....	43
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	44
2.4. Model Konsep .....	46
2.5. Model Hipotesis .....	46

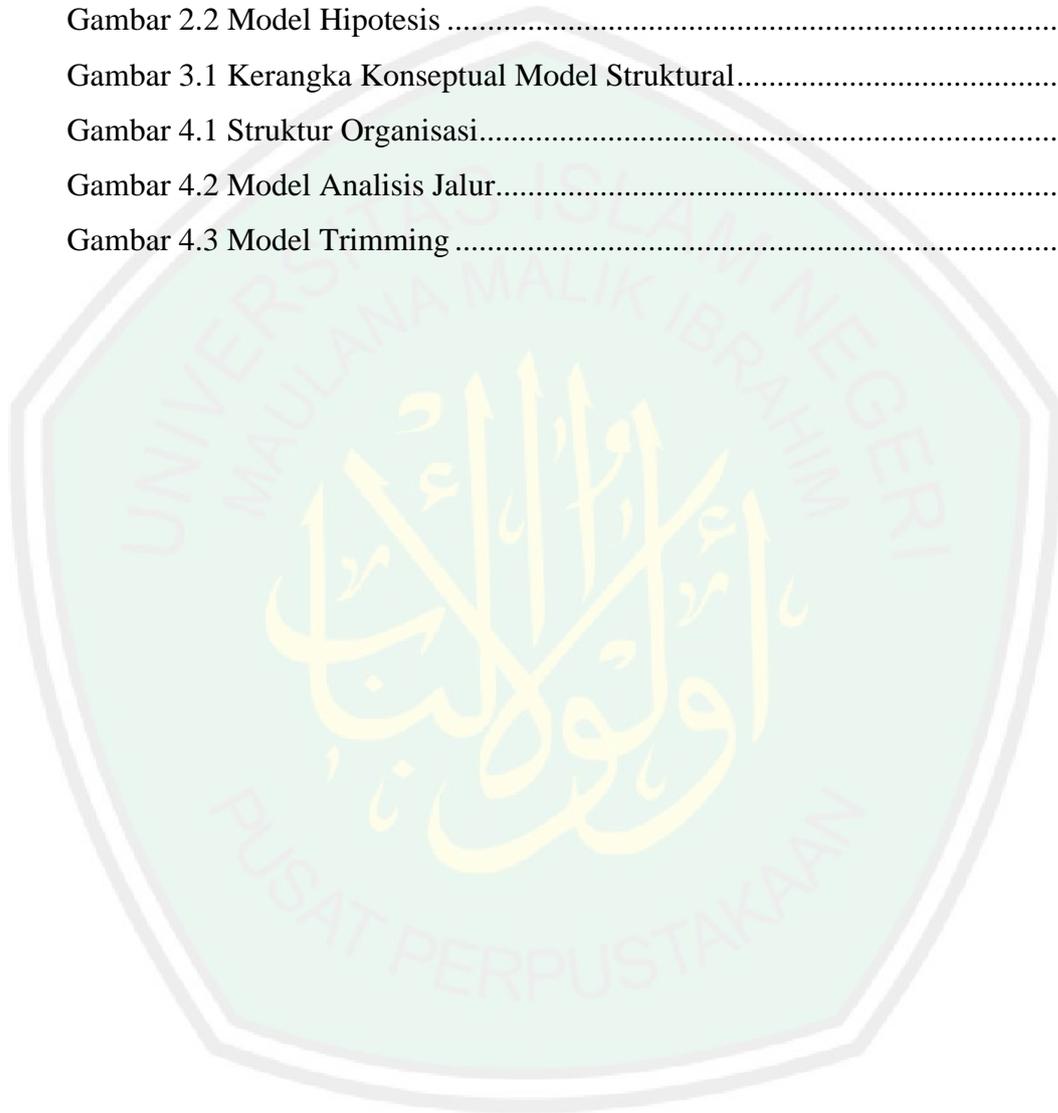
2.6. Hipotesis.....	47
<b>BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	49
3.2. Lokasi Penelitian.....	49
3.3. Populasi dan Sampel.....	49
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.5. Data dan Sumber Data.....	50
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	50
3.7. Skala Pengukuran.....	51
3.8. Definisi Operasional Variabel (DOV).....	53
3.9. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.10. Analisis Instrument Data.....	56
3.10.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	56
3.10.2. Uji Asumsi Klasik.....	57
3.11. Metode Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	58
3.12. Langkah – Langkah <i>Path Analysis</i> .....	58
3.13. Kerangka Konsep Model Struktural.....	60
<b>BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Paparan Data Hasil penelitian.....	61
4.1.2. Visi dan Misi Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah....	61
4.1.3. Lokasi Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah.....	62
4.1.4. Struktur Organisasi.....	63
4.1.5. Uraian Jabatan Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah...	64
4.1.6. Kondisi Personalia Toko Bangunan Turen Indah.....	67
4.1.7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
4.1.8. Analisis Instrument Data.....	76
4.1.9. Uji Validitas dan Realibilitas.....	76
4.1.10. Uji Asumsi Klasik.....	78
4.2. Pengujian Uji Hipotesis.....	80
4.2.1. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	80
4.3. Pembahasan.....	84
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	53
Tabel 4.1 Jam dan Hari Kerja Karyawan .....	67
Tabel 4.2 Responden Lama Kerja .....	68
Tabel 4.3 Responden Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.4 Responden Tingkat Pendidikan .....	69
Tabel 4.5 Responden Status Perkawin .....	70
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i> .....	72
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja .....	73
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi .....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov .....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas .....	79
Tabel 4.13 Hasil Regresi <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja .....	81
Tabel 4.14 Hasil Regresi <i>Locus of Control</i> dan Motivasi terhadap Kinerja .....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konsep .....	47
Gambar 2.2 Model Hipotesis .....	47
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Model Struktural.....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur.....	80
Gambar 4.3 Model Trimming .....	84



## ABSTRAK

Ahmad Robith Fuady. 2020, Skripsi. Judul: “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”

Pembimbing : Zaim Mukaffi SE., M.Si.

Kata Kunci : *Locus of Control*, Kinerja, Motivasi.

---

Aspek dalam kehidupan untuk mencapai suatu pencapai dalam kerja yaitu sebuah motivasi untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Beberapa langkah yang diambil salah satunya adalah *locus of control*. *Locus of control* setiap individu pas memilikinya. *Locus of control* sendiri merupakan cara bagaimana individu mengelola sebuah peristiwa yang dialami oleh individu tersebut dan menerapkannya dalam meningkatkan kerja. Dalam hal ini motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena dengan motivasi akan sangat berpengaruh pada kondisi individu itu sendiri. Dengan motivasi, produktivitas akan berjalan dengan baik sesuai target yang di capai perusahaan pada umumnya. Tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu untuk menggalih bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja berpengaruh besar atau motivasi sebagai variabel intervening justru memiliki kontribusi lebih besar daripada *locus of control* terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu unit bisnis perusahaan holding PT. Turen Indah Grup yaitu Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pendekatan ini menggunakan sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi *locus of control*, kinerja, dan motivasi itu sendiri. Dalam penelitian ini subjek penelitian ada 64 orang dengan *simple sampling random*. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sumber data sekunder mengenai struktur organisasi, jmlah karyawan, dan sejarah perusahaan. Pengujian instrument menggunakan uji validitas, realibilitas normalitas, linieritas, pengaruh langsung dan tidak langsung, dan pengaruh total.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *locus of control* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (3) *locus of control* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## ABSTRACT

Ahmad Robith Fuady. 2020, *Thesis. Title: "Effect of Locus of Control on Employee Performance with Motivation as Intervening Variables"*

*Supervisor: Zaim Mukaffi M.Ec.Dev*

*Keywords: Locus of Control, Performance, Motivation.*

---

*Aspects in life to achieve an achievement in work that is a motivation to increase productivity at work. Some of the steps taken are locus of control. Locus of control of every individual fit to have it. Locus of control itself is a way for individuals to manage an event experienced by the individual and apply it to improve work. In this case motivation is very closely related to performance, because motivation will greatly affect the condition of the individual itself. With motivation, productivity will run well according to the targets achieved by the company in general. The purpose of this research itself is to replace how the influence of locus of control on performance has a big influence or motivation as an intervening variable, but it has a greater contribution than locus of control on performance. This research was conducted in one of the holding business units of PT. Turen Indah Group is the Turen Indah Building Store Business Division.*

*This study uses a quantitative method where this approach uses systematically the focus of research which includes locus of control, performance, and motivation itself. In this study there were 64 research subjects with simple random sampling. Data sources used are primary data sources such as observations, interviews, documentation, and secondary data source questionnaires regarding organizational structure, employee numbers, and company history. The aim of the instrument is using validity, reliability, normality, linearity, direct and indirect sailing, and total effect.*

*Based on the results of the study show that (1) locus of control does not have a significant effect on performance directly (2) locus of control does not significantly influence performance (3) locus of control does not have a significant direct effect on employee performance through motivation.*

### نبذة مختصرة

أحمد رابط فؤادي. 2020. البحث الجامعي. الموضوع: "تأثير *locus of control* على إجراء الموظف مع الدوافع كمتغير متداخل" المشرف: زعيم مكافي الماجستير. الكلمات الأساسية: *Locus of Control*، إجراء، دوافع

الناحية في الحياة لنيل الإنجاز في العمل هي الدافعة لترقية الإنتاجية فيه. أحد من بعض الخطوات المتخذة هي *locus of control* وكل أشخاص يملك له. المراد من *locus of control* هي طريقة لإدارة حدث تمر به الفرد وتطبيق أن ترقية العمل. في هذه الحالة، يرتبط الدافع ارتباطاً بالإجراء، لأن الدافع سيؤثر على نفسه. مع التحفيز، ستعمل الانتاجية بشكل جيد والتي حققتها الشركة العامية. والأهداف من هذا البحث هو استبدال كيف أن تأثير *locus of control* على الإجراء بتأثير كبير أو دافع كمتغير متداخل، قام البحث في إحدى الشركة PT. Turen Indah Grup وهي تقسيم العمل على بناء منتج.

استخدم الباحث بطريقة الكمية على المدخل المنهجي عن تركيز البحث منها *locus of control*، والإجراءات، والدوافع نفسه. في هذا البحث، والمبحوث كانت هناك 64 أشخاص بـ *simple sampling random*. ومصادر البيانات المستخدمة يتكون من البيانات الأساسية مثل الملاحظة والمقابلة والوثائق واستبيانات مصدر البيانات الثانوية فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي، وأرقام الموظفين، وتاريخ الشركة. يستخدم أدوات البحث بتأكيد صحة البيانات والموثوقية والحياة الطبيعية والخطية والتأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي.

استناداً إلى نتائج البحث تظهر أن (1) *locus of control* لا يؤثر مباشر على الإجراء (2) *locus of control* لا يؤثر بشكل ملحوظ على الإجراء (3) *locus of control* ليس له تأثير مباشر على إجراء الموظف دون تحفيز.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Aspek dalam keberlangsungan jalannya suatu perusahaan yaitu aspek manusia. Aspek manusia ini sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang diinginkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi yang di landasi dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan kedepannya. Dalam menghadapi kemajuan teknologi dan zaman perkembangan sumber daya manusiapun juga mengikuti dan menyesuaikan, karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Hal tersebut mempengaruhi perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam konteks perencanaan tenaga kerja, SDM mempunyai kedudukan yang sangat besar, dikarenakan suksesnya sebuah perusahaan berawal dari kualitas SDM dan tata cara pengelolaannya.

Fenomena yang bermuculan saat ini dalam bentuk skala kecil ataupun besar. Hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat perkembangan, seperti faktor manusia dalam perusahaan begitu sangat penting. (Hasibuan,2000) mengatakan manusia sebagai karyawan merupakan asset berharga sebagai terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat akan membuat keuntungan tersendiri bagi perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata – mata di hasilkan dari sumber daya alam yang ada, melainkan di tentukan oleh sumber

daya manusia yang dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang 2004:19)

Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan manusia sesuai perilaku karyawan dengan standar bekerja yang diharapkan. Dorongan bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus di penuhi yang berbeda setiap pegawai, sehingga terjadi perbedaan motivasi dalam motivasi untuk berprestasi dalam bekerja. Organisasi berperan dalam mengolah pegawai agar mematuhi semua peraturan , yang telah ditetapkan organisasi agar pegawai bekerja dapat efektif dan efisien.

Selain faktor kepatuhan atau kedisiplinan kerja, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya. Individu memiliki keyakinan persepsi atas segala yang mempengaruhi dirinya, hal ini yang disebut *locus of control*. Menurut Crider (1983) *locus of control* terbagi perbedaan karakteristik menjadi 2 kategori individual, yaitu eksternal dan internal. Individu yang memiliki internal *locus of control* mempunyai carang pandang bahwasanya segala hasil yang didapati baik ataupun buruk karena faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti usaha, kemampuan, dan keterampilan. Individu yang memiliki eksternal *locus of control* memiliki cara pandang bahwasanya, segala

hasil yang di peroleh berasal dari faktor luar kontrol diri mereka dan disebabkan faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Masyarakat berpendapat usaha dan kemampuan adalah faktor yang mempengaruhi seseorang menuju kesuksesannya, tetapi sebagian masyarakat memiliki pemikiran bahwasanya faktor luar yang membawa mereka menuju keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Peneliti mengambil fokus tidak hanya pada internal *locus of control* tetapi juga pada eksternal *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor pendukung *locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi merupakan faktor pemicu perilaku manusia untuk memiliki kebutuhan secara sadar ataupun tidak untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi individu merupakan niat untuk menghasilkan lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang terkondisi yang di lakukan individu untuk merealisasikan kebutuhan yang dirasakan (Robbins, 2007).

*Locus of control* dan motivasi penentu kinerja individu selain variabel kemampuan lainnya. *Locus of control* seringkali dikaitkan dengan etos kerja, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. *Locus of control* sangat penting karena kontrol kinerja individu dapat di ukur melalui kemampuan individu untuk menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Mathis dan Jakson (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, kemampuan individu, dukungan yang diterima, motivasi, hubungan individu dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan. Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kemampuan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Turen Indah Group Malang, yang berdiri pada tahun 2003 bermula bergerak pada bidang pengadaan barang atau material bangunan, industri material beton, properti dan konstruksi, *guesthouse* serta restaurant. Pada perkembangannya dengan inovasi yang berkesinambungan serta tambahan sumber daya manusia yang berkompeten maka kami bisa lebih mengembangkan bidang usaha dengan nilai dan kualitas serta kuantitas yang lebih besar. Kedepannya tantangan semakin ketatnya persaingan usaha sudah tentu menjadi motivasi bagi perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan di segala bidang terutama kualitas sumber daya manusia. PT. Turen Indah Group sendiri memiliki jumlah karyawan dari semua divisi bisnis berjumlah 800 karyawan. Divisi yang akan peneliti untuk diteliti pada unit bisnis toko bangunan sendiri memiliki jumlah pegawai mencapai 200 karyawan dalam 13 toko bangunan yang tersebar di Malang. Berlokasi di kantor dan toko pusat Jl. Raya Talangsuko Turen Malang. Dari hasil wawancara dengan *General Manager* bagian unit bisnis toko, hal ini cukup menarik untuk diteliti karena untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sdm pada setiap unit bisnis ini dapat memotivasi dan mempengaruhi karyawan dan menghasilkan produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan melalui kontrol diri yang dimiliki oleh karyawan. Baik buruknya kualitas barang dan jasa dapat dilihat dari kinerjanya dan hal ini dapat dilihat dari kinerjanya.

Untuk membangun kinerja yang baik, PT. Turen Indah Group khususnya di Turen Indah Bangunan memiliki cara dan strategi yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya. Langkah yang dilakukan oleh Turen Indah Bangunan sendiri pemberian reward kepada seluruh jajaran karyawan dan manajer. Untuk jajaran karyawan sendiri pemberian reward dapat berupa insentif karena keberhasilan karyawan telah memenuhi target penjualan yang diinginkan oleh organisasi. Hal itu akan menjadikan motivasi bagi karyawan yang lain untuk lebih giat dalam kinerja kerjanya. Dan reward yang diberikan kepada jajaran manajer akan diberikan dalam bentuk umroh. PT. Turen Indah group dalam 1 tahun sekali mengadakan halal bihalal bersama pimpinan tertinggi PT induk dan dalam kegiatan tersebut PT induk juga memberikan hadiah umroh secara acak untuk diberikan kepada karyawan ataupun manajer secara acak siapa yang akan beruntung akan mendapatkan hadiah tersebut. Tujuan diadakan kegiatan itu bukan lain adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan beranggapan bahwa karyawan telah diperhatikan oleh perusahaan (*Unit Divisi Bisnis Toko Bangunan PT. Turen Indah Group Malang*).

Berikut ini, penulis ingin menjabarkan kinerja karyawan di Divisi Toko Bangunan melalui 3 faktor kinerja karyawan meningkat yaitu :

1. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman
2. Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, dan
3. Reward dan insentif untuk karyawan yang kinerjanya baik (*Sumber: Unit Divisi Bisnis Toko Bangunan PT. Turen Indah Group Malang*)

Berdasarkan penelitian Parmin (2014) Variabel internal locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten

Kebumen. Penelitian Putra (2015) *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian Wuryaningsih, dkk (2013) menyatakan menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat *locus of control* menunjukkan kinerja yang positif. Pada penelitian Yusnena Dkk (2018) "Internal dan *Locus Of Control* Eksternal" mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Parmin (2014) variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai DPPKAD Kab. Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Tetapi dalam Penelitian Dewi, dkk (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, artinya variabel motivasi kerja belum dapat menjadi variabel mediator

Dalam penelitian Gunawan (2014) menyatakan bahwa pengaruh *locus of control* memiliki pengaruh baik secara langsung terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh tidak langsung atau dari faktor lain (karakteristik sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan faktor psikologis).

Hasil penelitian inilah yang menarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Pada dasarnya terdapat erat antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini Turen Indah Bangunan Malang perlu mengetahui faktor – faktor apakah yang mempengaruhi kinerja. Apabila kinerja karyawan sangat baik maka akan berdampak pada hasil produktivitas pula.

Untuk melihat apakah *locus of control* yang lebih di tekan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hal tersebut. Maka untuk menganalisis permasalahan tersebut maka permasalahan tersebut diberi judul, “**Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening**”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dalam materi yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya masalah sistematis sebagai berikut

1. Apakah *Locus of control* dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara langsung ?
2. Apakah *Locus of control* dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan permasalahan yang telah disebutkan peneliti menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara langsung
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan memberikan nilai positif dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Turen Indah Group tepatnya pada divisi unit bisnis Toko Bangunan.

##### **2. Bagi Penulis**

Sebagai kajian memperkaya dan memperluas ilmu SDM terutama berkaitan mengenai *locus of control* dan SDM.

##### **3. Bagi Akademisi**

Menjadi acuan dan bahan pembelajaran, referensi, bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Penelitian ini mengkaji dalam lingkup tentang “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dengan batasan tersebut peneliti memiliki fokus sesuai tujuan yang ingin di dapat

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar untuk dilakukan penelitian ini, penelitian ini menggunakan 14 penelitian terdahulu:

Penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih & Kuswati, (2013) “ *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan* “. Variabel dalam penelitian ini adalah persepsi *locus of control*, *locus of control*, kinerja individu dengan metode analisis regresi sederhana menyatakan bahwa Nilai konstan sebesar 1,521 menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat locus of control menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta *locus* sebesar positif 0,659 menunjukkan bahwa semakin meningkat *locus of control* individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan. Hal ini akan semakin membawa kemajuan positif bagi perkembangan instansi khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini dilakukan oleh Li et al., (2015) “ *Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance* “ oleh *with variabel performance, psychological empowerment, intrinsic work motivation and with method hierarchial regression We verified positive relationships between psychological empowerment and task, contextual and innovation performance based on the data of 209 R&D employees and their supervisors in China, examined the moderating effects of employees' locus of*

*control and explored the mechanism of psychological empowerment affecting the three types of performance by investigating intrinsic work motivation as a mediator.*

Penelitian ini dilakukan oleh Gunawan, (2014) “ *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung* “, dengan variabel komitmen organisasi, *locus of control*, kinerja karyawan menggunakan metode *path analysis*. Hasil analisis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan *locus of control* baik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama berpengaruh 84,97%, yang secara parsial paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional sebesar 51,60% dan pengaruh *locus of control* sebesar 33,37% sedangkan yang mempengaruhi secara tidak langsung atau dari faktor lain di tempat kerja, 15,03% adalah karakteristik sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan faktor psikologis.

Penelitian ini dilakukan Oleh Parmin, (2014) “ *Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen* ”. dengan variabel disiplin kerja, internal *locus of control*, motivasi, dan kinerja menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa Variabel *internal locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan *internal locus of control* maka kinerja pegawai akan meningkat tetapi tidak secara signifikan. Tetapi Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan Oleh Putra, (2015) "*Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control dan Kepribadian sebagai Variabel Independen*", dengan variable *locus of control*, kepribadian, dan kinerja menggunakan metode *partial least square analysis* menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi kedua variabel sangat lemah. Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja seseorang. Model yang terbentuk antara kepribadian terhadap kinerja seseorang yaitu :  $Y = 1.561 + 0.624X_2$  dengan Y adalah kinerja dan  $X_2$  adalah kepribadian.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalini et al., (2016) "*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*" dengan variabel *internal locus of control*, *external locus of control*, *employee's job satisfaction*, dan *employee's performance* menggunakan metode analisis deskriptif dan linier menyatakan bahwa Pengaruh langsung *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan koefisien jalur pada hubungan *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,561. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 5,359 > t tabel sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka keputusannya H3 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga *external locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,113. Nilai

koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin rendah *external locus of control* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar  $-1,187 < t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,239 ( $sig > 0,05$ ) maka keputusannya H4 tidak didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun et al., (2017) “*An Analysis of Locus of Control on Employee Performance and In Islamic Perspective (Case Study of PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan)*” dengan variabel *locus of control, performance, islam, verse with mix method* This means that if the value of *Internal Locus of Control* raised by 1% then the employee performance level will rise by 0.107%. *Locus of control variable has a positive effect on the improvement of employee performance due to having good thinking and high spirit in performing of their performance.*

Penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena, (2018) “*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang*” dengan variabel *locus of control* dan kinerja menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda mengemukakan bahwasanya Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal menunjukkan nilai f hitung sebesar 81.441 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “*Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya *Locus Of*

*Control Internal dan Locus Of Control Eksternal terhadap Kinerja Karyawan* adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary & Sriathi, (2019) “ *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Ramayana Mal Bali* ” dengan variabel kinerja karyawan, *self efficacy*, dan *locus of control* menggunakan metode regresi linier beranda menyatakan bahwa Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 4.045. Nilai Sig t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini berarti *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel *locus of control* mengindikasikan bahwa apabila *locus of control* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, (2019) “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Intervening sebagai Variabel Intervening* “. dengan variabel *competence, compensation, ocb, performance work, environment, and motivation* menggunakan metode SEM menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah

diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 1.466 C.R sebesar 3.443, dan probability 0.000. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa, dengan nilai positif. Ini menandakan motivasi kerja yang dimiliki karyawan asuransi jiwa berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan asuransi jiwa, akan meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa tersebut. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Nurcahyani & Andriyani (2016), Andayani N.R. & Makian Priskila (2016), Susanti Ike (2017), Shultoni Ali (2016), Aini Nur (2016), Indryani W.D. (2016) yang hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tejo & Machasin (2015), Katiandagho et.al. (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Utama, (2016) “ *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery* “ dengan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menggunakan metode *path analysis* menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, artinya variabel motivasi kerja belum dapat menjadi variabel mediator. Berdasarkan perhitungan Sobel test diperoleh nilai Z adalah 1,665. Nilai 1,665 lebih kecil dibandingkan 1,96. Hal ini berarti motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi

hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak signifikan memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pengembangan karir yang baik walaupun tanpa ada motivasi dari pihak manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Poespowidjojo et al., (2019) “ *Internal Locus of Control Affect Job Performance of Commercial Television in Indonesia Context Mediation of Job Embeddedness* “with variabel *internal locus of control, job embeddedness, and job performance method PLS method* The result shows that job embedding plays a major role in mediating the effects on job performance from the internal locus of control. It means employees with a high internal control locus are embedded in their jobs and display high organizational performance.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani et al., (2019) “ *The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable* “with variabel *locus of control, organizational culture, organizational commitment, and employee performance method regressiob and path analysis* Based on the results of the regression test, it is shown that the significance value between locus of control, organizational culture, organizational commitment with the employee performance is below 0,05. So that it can be concluded that locus of control, organizational culture, and organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Penelitian yang dilakukan oleh Khushk, (2019) “ *Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance-*

*Study of Service Sector, Pakistan with variabel organizational commitment, locus of control and employer performed method analysis descriptive Results of the descriptive statistics (table VI) reveals that most of the employee disagree on the following aspect of employee performance in perspective of LOC that if you want to have good job you need to have someone in high place (Mean=4.47), then in perspective of organizational commitment that employee are satisfied when paid bonuses, commissions along with the basic pay (Mean=4.47), then in perspective of LOC and OC that if an employee knows what he want out of the job then he will find a job that pay off and employee is satisfied when he/she get equal pay (Mean=4.45), then in perspective of LOC, OC and EP that employee should do something when he/she is not happy with boss decision, money is good affluence, employee gets promotion when they perform well and performance evaluation in my company is fair (Mean=4.40). Moreover, there is low variation in standard deviation of respondents based on the LOC and OC towards employee performance; and highest standard deviation values recorded in 0.028 between two variables.*

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Wuryaningsih & Kuswati, 2013, Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan.	- Presepsi LOC - Locus of Control - Kinerja Individu	Regresi Sederhana	Nilai konstan sebesar 1,521 menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat locus of control menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta locus sebesar positif 0,659

				<p>menunjukkan bahwa semakin meningkat <i>locus of control</i> individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya <i>locus of control</i> pada karyawan. Hal ini akan semakin membawa kemajuan positif bagi perkembangan instansi khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.</p>
2	<p>Li et al., 2015 <i>Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Performance</i></li> <li>- <i>Psychological Empowerment</i></li> <li>- <i>Intrinsic work Motivation</i></li> </ul>	<p><i>Hierarchical regression</i></p>	<p><i>We verified positive relationships between psychological empowerment and task, contextual and innovation performance based on the data of 209 R&amp;D employees and their supervisors in China, examined the moderating effects of employees' locus of control and explored the mechanism of</i></p>

				<i>psychological empowerment affecting the three types of performance by investigating intrinsic work motivation as a mediator.</i>
3	Parmin, 2014 Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen ”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Internal <i>Locus of Control</i></li> <li>- Motivasi</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>internal locus of control</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berartidengan adanya peningkatan <i>internal locus of control</i> maka kinerja pegawai akan meningkat tetapi tidak secara signifikan. Tetapi Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat
4	Gunawan, 2014 Pengaruh Komitmen Organisasional dan <i>Locus of Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- <i>Locus of Control</i></li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Path Analysis	Hasil analisis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan locus of control baik secara

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung			langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama berpengaruh 84,97%, yang secara parsial paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional sebesar 51,60% dan pengaruh locus of control sebesar 33,37% sedangkan yang mempengaruhi secara tidak langsung atau dari faktor lain di tempat kerja, 15,03% adalah karakteristik sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan faktor psikologis.
5	Putra, 2015 Indikator Keberhasilan Kinerja Individu dengan <i>Locus of Control</i> dan Kepribadian sebagai Variabel Independen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Locus of Control</i></li> <li>- Kepribadian</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	<i>Analisis Partial Least Square</i>	Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara locus of control dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi kedua variabel sangat lemah. Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja seseorang. Model

				yang terbentuk antara kepribadian terhadap kinerja seseorang yaitu : $Y = 1.561 + 0.624X_2$ dengan Y adalah kinerja dan X <sub>2</sub> adalah kepribadian
6	Amalini et al., 2016, Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Internal locus of control</i></li> <li>- <i>External locus of control</i></li> <li>- <i>Employee's job satisfaction</i></li> <li>- <i>Employee's performance</i></li> </ul>	Analisis Deskriptif dan Linier	<p>bahwa Pengaruh langsung <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja karyawan koefisien jalur pada hubungan <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 0,561. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 5,359 &gt; ttabel sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,000 (sig &lt; 0,05) maka keputusannya H<sub>3</sub> didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa <i>internal locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan</p>

				<p>terhadap kinerja karyawan. Begitu juga <i>external locus of control</i> terhadap kinerja karyawan sebesar -0,113. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin rendah <i>external locus of control</i> maka semakin tinggi kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar -1,187 &lt; ttabel sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,239 (sig &gt; 0,05) maka keputusannya H4 tidak didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa <i>external locus of control</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Dewi &amp; Utama, 2016, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery “.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan Karir</li> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p><i>Path Analysis</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, artinya variabel motivasi kerja belum dapat menjadi</p>

				<p>variabel mediator. Berdasarkan perhitungan Sobel test diperoleh nilai Z adalah 1,665. Nilai 1,665 lebih kecil dibandingkan 1,96. Hal ini berarti motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak signifikan memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pengembangan karir yang baik walaupun tanpa ada motivasi dari pihak manajemen.</p>
8	<p>Mujiatun et al., 2017 , An Anlaysia of locus of Control on Employee Performance and In Islamic prespective (Case Study of PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Locus of Control</li> <li>- Performance</li> <li>- Islam</li> <li>- verse</li> </ul>	<p>Mix Method</p>	<p>This means that if the value of Internal Locus of Control raised by 1% then the employee performance level will rise by 0.107%. Locus of control variable has a positive effect on the</p>

				<i>improvement of employee performance due to having good thinking and high spirit in performing of their performance.</i>
9	Yusnaena, 2018 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	- <i>Locus of Control</i> - Kinerja	Analisis Deskriptif dan Regresi Berganda	Hasil pengujian hipotesis <i>Locus Of Control</i> Internal dan <i>Locus Of Control</i> Eksternal menunjukkan nilai <i>f</i> hitung sebesar 81.441 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak $H_0$ dan menerima $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis $H_3$ " <i>Locus Of Control</i> Internal dan <i>Locus Of Control</i> Eksternal" mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya <i>Locus Of Control</i> Internal dan <i>Locus Of Control</i> Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

				<p>adalah sebesar 0.626 atau 62.6%. Hal ini menunjukkan bahwa <i>Locus Of Control</i> Internal dan <i>Locus Of Control</i> Eksternal mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62.6%, sedangkan sisanya sebesar 37.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini</p>
10	<p>Ary &amp; Sriathi, 2019, Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mall)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> <li>- <i>Self Efficacy</i></li> <li>- <i>Locus of Control</i></li> </ul>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Menyatakan bahwa Hasil analisis pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 4.045. Nilai Sig t 0,000 &lt; 0,05 mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil iniberarti <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel <i>locus of control</i> mengindikasikan bahwa apabila</p>

				<i>locus of control</i> meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.
11	Suhardi, 2019 , “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai variabel Intervening sebagai Variabel Intervening “.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Competence</i></li> <li>- <i>Compensation</i></li> <li>- <i>OCB</i></li> <li>- <i>Performance Work</i></li> <li>- <i>Environment</i></li> </ul>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien <i>standardized regression weight</i> sebesar sebesar 1.466 C.R sebesar 3.443, dan probability 0.000. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa, dengan nilai positif. Ini menandakan motivasi kerja yang dimiliki karyawan asuransi jiwa berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan asuransi jiwa, akan meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa

				<p>tersebut. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Nurcahyani &amp; Andriyani 2016), Andayani N.R. &amp; Makian Priskila (2016), Susanti Ike (2017), Shultoni Ali (2016), Aini Nur (2016), Indryani W.D. (2016) yang hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tejo &amp; Machasin (2015), Katiandagho et.al. (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (pegawai)</p>
12	<p>Poespowidjojo et al., 2019 , <i>Internal Locus of Control Affect Job Performance of Commercial Television in Indonesia Context</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Internal Locus of Control</i></li> <li>- <i>Job embeddedness</i></li> <li>- <i>Job performance</i></li> </ul>	<i>PLS method</i>	<p><i>The result shows that job embedding plays a major role in mediating the effects on job performance from the internal locus of control. It means employees</i></p>

	<i>Mediation of Job Embeddedness</i>			<i>with a high internal control locus are embedded in their jobs and display high organizational performance.</i>
13	<i>Mulyani et al., 2019, The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Locus of control</i></li> <li>- <i>Organizational culture</i></li> <li>- <i>Organizational commitment</i></li> <li>- <i>Employee performance</i></li> </ul>	<i>Regression and Path analysis</i>	<i>Based on the results of the hypotheses tests that have been done, it can be concluded that locus of control has a positive and significant direct effect toward organizational commitment. Locus of control, organizational culture, and organizational commitment partially also have a positive and significant direct effect toward employees of performance</i>
14	<i>Khushk, 2019, Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector, Pakistan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Organizational Commitment</i></li> <li>- <i>Locus of Control</i></li> <li>- <i>Employer performed</i></li> </ul>	<i>Analysis Descriptive</i>	<i>Results of the descriptive statistics (table VI) reveals that most of the employee disagree on the following aspect of employee performance in perspective of LOC that if you want to have good job you need to have someone in high place (Mean=4.47),</i>

				<p>then in perspective of organizational commitment that employee are satisfied when paid bonuses, commissions along with the basic pay (Mean=4.47), then in perspective of LOC and OC that if an employee knows what he want out of the job then he will find a job that pay off and employee is satisfied when he/she get equal pay (Mean=4.45), then in perspective of LOC, OC and EP that employee should do something when he/she is not happy with boss decision, money is good affluence, employee gets promotion when they perform well and performance evaluation in my company is fair (Mean=4.40). Moreover, there is low variation in standard deviation of respondents based on the LOC and OC towards employee performance; and highest standard deviation values</p>
--	--	--	--	---

				<i>recorded in 0.028 between two variables.</i>
--	--	--	--	---

(Sumber : diolah peneliti 2020)

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Kinerja

#### 2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Bangun (2012:231) dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Bangun (2012:231-232) menerangkan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

Dessler (1992) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada

organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, 2002).

Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tindakan nyata yang di tunjukan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan (Al Azhar, 2013).

Mangkunegara (2010: 9), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kusriyanto, dalam mangkunegara, mendefinisikan “ kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazinya per jam). Wibowo (2007:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan cara untuk mengerjakannya.

Yang dimaksud dengan kinerja itu sendiri adalah suatu hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, dimana kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam

menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan (Yuliana dan Raharjo, 2016).

Kinerja pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk membantu organisasi meraih tujuannya. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas atau fungsi spesifik yang efektif (Lagace, 1988). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008). Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan, usaha, dan dukungan. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja (Al – Azhar, 2013).

Bernadin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. *Quantity* (Kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada pemulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang

lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan yang lain.

4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan dimana seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

#### **2.2.1.2. Indikator Kinerja**

Dharma (2005:46) menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketenwtuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan
3. Ketepatan Waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja.

4. Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui kinerja dalam periode tertentu. Melalui adanya suatu pengukuran kinerja, maka kegiatan dan program kerja dapat diukur dan dievaluasi.

Mathis (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal
  2. Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
  3. Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan
  4. Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan
- Robbins (2006:260), diukur dengan indikator sebagai berikut: adalah :

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

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 pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mathis (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
2. Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Permanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan. (Amalini et al., 2016)

#### **2.2.1.3. Faktor – Faktor Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang di terima

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka

Kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor (Aguinis, 2009) yaitu :

1. Pengetahuan deklaratif
2. Pengetahuan Proseduran, dan
3. Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2009:7) yaitu

1. Faktor Internal karyawan
2. Faktor Ingkungan internal organisasi
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

#### 2.2.1.4. Kinerja dalam Islam

Allah menjajikan balasan bagi seseorang yang melakukan amal shaleh dalam kehidupan yang baik :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ هُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: “ barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akankami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan “ (QS. An – Nahl,16:97)*

Ayat diatas menjelaskan agar bagi seseorang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah (untuk kebaikan, membantu orang yang lemah). Ayat tersebut juga tidak saja mengisyaratkan nafkah berupah harta tetapi bisa juga harta dan pikiran masing – masing satu amal akan lipat gandakan pahalanya sebesar tujuh bulir, dan

setiap bulirnya ada seratus biji, sehingga 1 amalnya saja menapat 700 pahala (Shihab,2003).

Sebagai seorang muslim memiliki kewajiban untuk bekerja untuk mencari. Muslim termotivasi untuk bekerja dikarenakan agama tidak mengajarkan untuk bekerja keras, tidak meminta – minta dan berusaha keras untuk membantu dan memberi sesuatu kepada orang – orang disekelilingnya dengan hasil jerih payahnya. Dalam hal ini hadis dari Imam Bukhori

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَبَدَأُ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَاتِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَ مَنْ يَسْتَعْفِفُ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَ مَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَ عَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

*Artinya : Nabi SAW bersabda tangan di atas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta – minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan di cukupi oleh Allah.*

Maksud hadis diatas tidak berarti memperbolehkan meminta – minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu dan memberikan sesuatu dari hasil jerih payahnya dan membantu orang lain. Bagaimana mungkin membantu orang lain jika untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak terpenuhi. Sedangkan dikatakan

berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan berprestasi lebih baik jika berusaha yang lebih baik, dan dalam bekerja harus disertai etos kerja tinggi (Nur Diana 2008: 210).

## 2.2.2. Motivasi

### 2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Sondang (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Berendam, dkk (1993) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepastian atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Gibson et al (1996) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

### 2.2.2.2. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi dengan pendekatan isi, lebih menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contoh teori motivasi Abraham Maslow. Seorang berperilaku atau bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. Lima kebutuhan manusia menurut Maslow, antara lain: *physiological needs* (kebutuhan fisik), *security or safety needs* (kebutuhan keselamatan), *affiliation or acceptance*

(kebutuhsn sosial), *esteem or acceptancei* (kebutuhsn sksn pnghargaan *prestise*), dan *self actualization* (aktualisasi diri). Menurut Ilfi Nur Diana 2008: 189 Teori motivasi yang paling dikenal adalah teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Ia menghipotesiskan bahwa dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu :

- a. Faali (Fisiologi): antara lain rasa lapar, haus, rasa perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan raga lainnya.
  - b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
  - c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
  - d. Penghargaan: mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
  - e. Aktualisasi diri
2. Teori motivasi dengan pendekatan penguat lebih menekankan faktor – faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contoh teori motivasi dari Skinner (*operatconditing*). Skinner, (1983) mengemukakan bahwa pendekatan teori motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku atau sering disebut dengan istilah *behavior modification*, *positive reinforcement*, dan *skinnerian condittioning*. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh, yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi – konsekuensi hukuman cenderung tidak di ulang.

3. Teori motivasi dengan pendekatan proses, tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan termotivasi contoh teori motivasi berprestasi dari McClelland. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengajarkan atau melaksanakan sesuatu. Pada kebutuhan yang di kembangkan oleh McClelland dia melihat pada tiga kebutuhan (Robins dan Judge 2016: 131) yaitu:
- a. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dolongan untuk berperestasi , untuk pencapaian yng berhubungan dengan serangkain standar.
  - b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
  - c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

#### 2.2.2.3. Motivasi dalam Islam

Dalam Islam, salah faktor kebutuhan manusia sebagaimana teori Maslow, yaitu kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu ibadah ritual dan sosial. Agar dapat beribadah ritual secara sempurna dan dapat melaksanakan rukun islam ke 5, seseorang termotivasi untuk lebih giat bekerja untuk mendapatkan sesuatu yang ingin dicapainya (Diana, 2012) Hadis Imam Bukhori :

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعْدٍ عَنِ الرَّهْرِيِّ عَنْ سَعِيدِ بْنِ

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ ثُبُلَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ

أَفْضَلُكُمْ لِأَيِّمَانٍ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ جِهَادٌ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ

حَجٌّ مَبْرُورٌ

*Artinya: Nabi Saw ditanya: amal apa yang paling mulia? Ia menjawab: iman pada Allah dan rasulnya. Kemudian apa lagi ? ia menjawab: jihad fi sabilillah. Kemudian ditanya lagi: kemudian apa? Ia menjawab hasi yang mabrur.*

Selain termotivasi dalam pencapaian ibadah ritual, seseorang yang bekerja termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial yaitu zakat, infak, sedekah, wakaf, dan hibah. Seseorang yang hanya termotivasi untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga.

### 2.2.3. Locus of Control

#### 2.2.3.1. Pengertian *Locus of Control*

Konsep *Locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory* (Wolman, 1977:443 dalam Ayudiati,2010). Menurut Pervin dalam Ayudiati (2010) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut mengenai kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor – faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya (Rotter,1966 dalam Ayudiati,2010). Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter dalam *papernya* yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai sumber dari nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang

individu terhadap suatu kejadian atau peristiwa apakah individu tersebut dapat mengendalikan peristiwa atau kejadian yang terjadi (Rotter dalam Prasetyo, 2002)

### **2.2.3.2. Faktor – faktor *Locus of control***

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *locus of control* individu yaitu:

#### 1. Faktor keluarga

Pengaruh *locus of control* yang dimiliki seseorang individu dapat mempengaruhi individu dalam lingkungan keluarga individu tersebut. Pada kenyataannya orang tua yang mendidik anaknya mewakili nilai – nilai dan sikap atas kelas sosial mereka (Kuzgun, 1988). Kelas sosial yang disebut tidak hanya membahas mengenai status ekonomi, tetapi mempunyai makna yang luas, termasuk juga pendidikan, kebiasaan, pendapat dan gaya hidup. Pada lingkungan otokratis perilaku individu di kontrol oleh eksternal *locus of control* yang ketat, anak – anak tumbuh pemalu, dan suka bergantung. Disisi lain, jika seseorang hidup pada lingkungan demokratis, pengembangan individu kuat, mandiri, dominan, memiliki interaksi sosial, rasa ingin tahu yang besar, dan percaya diri.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi internal dapat mempengaruhi *locus of control* individu seperti peningkatan kualitas hidup harga diri, dan motivasi eksternal kepuasan kerja, promosi jabatan, gaji lebih tinggi menurut Fonte (2005).

#### 3. Faktor Pelatihan

Pelatihan diketahui dapat meningkatkan prestasi dan keputusan karir. Program pelatihan terbukti efektif memiliki dampak pada *Locus of control* individu sebagai

cara dan sarana untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi sesuatu yang memberikan efek buruk.

Jadi faktor – faktor yang mempengaruhi dari *Locus of Control* ada tiga yaitu:

1. Faktor Keluarga
2. Faktor Motivasi
3. Faktor Pelatihan

### **2.2.3.3. Indikator *Locus of control***

Menurut Rotter (1966) mendefinisikan bagaimana cara pandang seseorang pada suatu peristiwa, apakah seseorang tersebut dapat atau tidaknya mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Menurut Crider (1983) terdapat perbedaan karakteristik antara internal dan eksternal *Locus of control*

1. *Internal locus control*
  - a. Suka bekerja keras
  - b. Memiliki inisiatif 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.
2. *External Locus of control*
  - a. Kurang memiliki inisiatif keras
  - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
  - c. Kurang mencari informasi
  - d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
  - e. Mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain.

Menurut Robbins *Locus of Control* (2007:139) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka memegang kendali atas apapun yang terjadi pada individu tersebut, sedangkan faktor eksternal adalah individu apapun yang terjadi pada diri mereka diluar kendali dan kekuatan mereka seperti keberuntungan dan kesempatan.

Donnelly at al (2003), *locus of control* terdiri dari *locus of control* internal yang memiliki seseorang yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya. Sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal lebih percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang menimpa mereka disebabkan karena mereka tidak dapat mengendalikan faktor – faktor dari luar, seperti keberuntungan dan takdir atau kesempatan di luar kendali mereka.

Dapat disimpulkan dari semua pendapat di atas bahwa indikator dari *Locus of Control* sendiri itu ada dua, yaitu :

Internal *Locus of Control*

Eksternal *Locus of Control*

#### **2.2.3.4. *Locus of Control* dalam Islam**

Islam merupakan agama yang membawa dan mengajarkan sesuatu yang positif. Dalam islam tidak diajarkan untuk bersikap pesimis dalam hal apapun, termasuk saat bekerja. Muslim seharusnya memiliki pemikiran positif dan optimis terhadap kemampuannya, atau apa sesuatu yang menimpa pada dirinya. Seorang muslim harus yakin pada kemampuan dirinya. Hal tersebut sangat mempengaruhi

pada kinerjanya. Tanpa mempunyai keyakinan seseorang akan mengalami guncangan pada kinerja dan produktifitas akan turun.

Dalam kehidupan sehari – hari seseorang akan menghadapi suatu ujian, entah itu ujian berupa sebuah musibah atau kenikmatan. Allah Swt dalam Al – Qur'an Surat Al – Insyirah ayat 5 – 8 yang berbunyi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

*Artinya : Maka sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan (5) Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (6) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7) dan hanya kepada tuhanmu engkau berharap (8)*

Dari dalil surat Al – Insyirah kita mengetahui bahwasanya Allah SWT sudah memberi petunjuk kepada manusia untuk selalu mencari solusi ketika kita mendapatkan sebuah permasalahan, dan Allah SWT membebaskan tingkat kesulitan sesuai kemampuan hambanya.

### 2.3. Hubungan antar variabel

#### 2.2.4.1. Hubungan Langsung *Locus of Control* dengan Kinerja

Menurut Robbins (2007:139) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Penelitian Amalini et.al (2016) Hasil pengujian hipotesis *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *internal locus of control* lebih besar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui variabel kepuasan kerja dan pada pengujian *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi pengaruh *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi kedua variabel sangat lemah. Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja seseorang. Model yang terbentuk antara kepribadian terhadap kinerja seseorang yaitu :  $Y = 1.561 + 0.624X_2$  dengan Y adalah kinerja dan  $X_2$  adalah kepribadian.

#### **2.2.4.2. Hubungan Tidak Langsung *Locus of Control* dengan Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening**

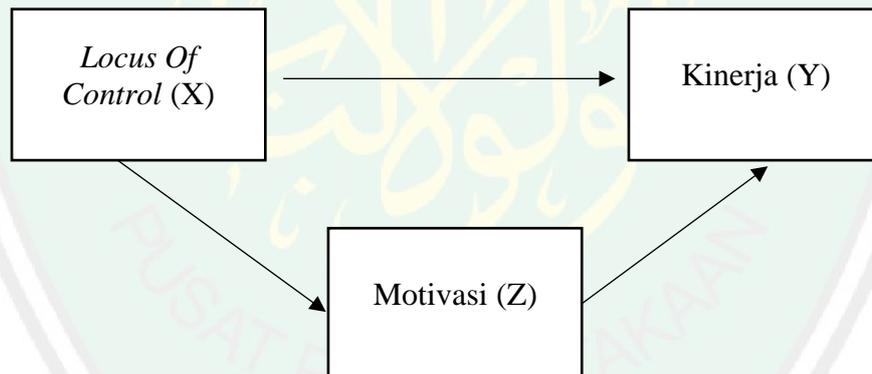
Menurut Sondang (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Berendom, dkk (1993) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang

telah ditentukan. Gibson et al (1996) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

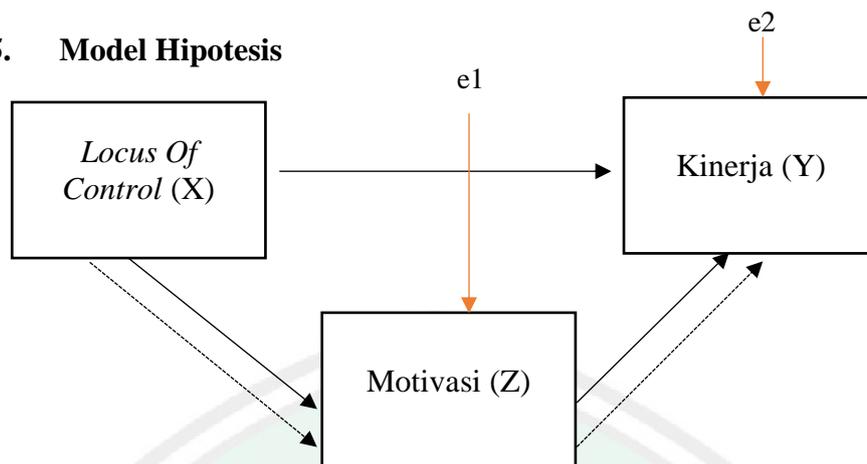
Dalam penelitian Gunawan (2014) analisis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan *locus of control* baik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama berpengaruh 84,97%, yang secara parsial paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional sebesar 51,60% dan pengaruh *locus of control* sebesar 33,37% sedangkan yang mempengaruhi secara tidak langsung atau dari faktor lain di tempat kerja, 15,03% adalah karakteristik sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan faktor psikologis.

#### 2.4. Model Konsep



**Gambar 2.1**  
**Model Konsep**

## 2.5. Model Hipotesis



**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**

*Keterangan :*



: Variabel Terukur



: Pengaruh Langsung



: Pengaruh Tidak Langsung

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan hipotesis diatas, maka diambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: *Locus of Control* berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan

H2: *Locus of Control* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan tetapi melalui Motivasi

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses bagaimana peneliti mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan untuk membuat sebuah keputusan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 2). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada sample atau populasi tertentu, menggunakan instrument dan analisis penelitian secara kuantitatif atau statistik untuk mengetahui hipotesis yang diteliti.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Turen Indah Group Malang, tepatnya pada unit bisnis Toko Turen Indah Bangunan yang beralamat pada Jalan Raya Talangsuko Kec.Turen, Malang, dengan ini peneliti ingin mengetahui bagaimana dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan di unit bisnis Toko Turen Indah Bangunan.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan divisi Unit Toko Turen Indah Bangunan yang meliputi Bagian Keuangan dan Akuntan, SDM, Perencanaan, pelaksanaan, dan marketing, berjumlah 64 orang.

### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sample ( Supriyanto dan Maharani, 2003: 35). Sample pada penelitian ini adalah Karyawan divisi Unit Toko Turen Indah Bangunan yang meliputi Bagian Keuangan, IT, SDM, Pengembangan, Administrasi, dan marketing, berjumlah 64 orang.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Supriyanto dan Maharani (2013:36) teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sample* yaitu teknik sampel dimana semua unsur anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Sedangkan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik pengambilan ini bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi kecil, yaitu kurang dari 30.

### 3.5. Data dan Sumber data

#### 3.5.1. Data Primer

Malhotra (Supriyanto dan Maharani, 2013: 51) data primer adalah sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan tujuan yang dibutuhkan untuk memecahkan sebuah masalah. Data yang dihasilkan dan diperoleh langsung dari sumbernya secara langsung melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner kepada karyawan PT. Turen Indah Group khususnya divisi unit bisnis Toko Bangunan Turen Indah yang berkaitan dengan masalah *locus of control*, kinerja karyawan, dan motivasi.

### 3.5.2. Data Sekunder

Data yang telah diolah oleh pihak perusahaan dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data yang di dapat dari PT. Turen Indah Group khususnya divisi bisnis Toko Bangunan Turen Indah mengenai struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sejarah dari perusahaan.

## 3.6. Metode Pengumpulan Data

### 3.6.1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan yang diukur melalui teknik pengumpulan data yang efisien bila diteliti dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.6.2. Wawancara

Wawancara adalah proses dimana mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan penjawab atau responden untuk untuk mengetahui khususnya terkait informasi mengenai PT. Turen Indah Group khususnya pada unit divisi bisnis Toko Bangunan Turen Indah meliputi lokasi, struktur organisasi, jumlah karyawan dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi.

## 3.7. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan pada pengukuran variabel ini adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian. Dalam penggunaan skala *likert* pertanyaan yang disusun memiliki bobot tingkatan sangat setuju,

setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sesuai dengan item yang diajukan dalam kuisioner penelitian ini adalah:

Jawaban 1 dengan pernyataan sangat setuju

Jawaban 2 dengan pernyataan setuju

Jawaban 3 dengan pernyataan netral

Jawaban 4 dengan pernyataan tidak setuju

Jawaban 5 dengan pernyataan sangat tidak setuju

### 3.8. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Dalam hal ini penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu:

Variabel Bebas (X)

X : *Locus of Control*

Konsep *Locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory* (Wolman, 1977:443 dalam Ayudiati,2010). Menurut Pervin dalam Ayudiati (2010) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut mengenai kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor – faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya (Rotter,1966 dalam Ayudiati,2010). Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter dalam *papernya* yang mendefinikasikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Variabel Intervening (Z)

Z : Motivasi

Menurut Sondang (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Berendom, dkk (1993) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Variabel Terikat (Y)

Y : Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Bangun (2012:231) dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Locus of Control (X)</i>	Internal <i>Locus of Control (X1)</i>	Suka bekerja keras (X1)  Memiliki inisiatif tinggi (X2)  Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah (X3)  Selalu mencoba untuk berfikir	Indikator <i>Locus of Control</i> menurut (Crider :1983)

			<p>seefektif mungkin (X4)</p> <p>Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. (X5)</p>	
		Eksternal <i>Locus of Control</i> (X2)	<p>Kurang memiliki inisiatif keras (X6)</p> <p>Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol (X7)</p> <p>Kurang mencari informasi (X8)</p> <p>Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan (X9)</p> <p>Mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain. (X10)</p>	
2.	Motivasi (Z)	Fisiologi (Z1)	<p>Besarnya gaji yang di dapat (Z1)</p> <p>Lingkungan tempat kerja (Z2)</p>	Teori Motivasi Abraham Maslow (Ilfi Nur Diana 2008: 197)
		Keamanan (Z2)	<p>Jaminan Keamanan tempat kerja (Z3)</p> <p>Asuransi Kesehatan (Z4)</p>	
		Sosial (Z3)	<p>Memiliki rasa kebersamaan dalam pertemanan (Z5)</p>	

			Aktiv dalam kegiatan kepanitian (Z6)	
		Penghargaan (Z4)	Merasa dihargai kinerjanya (Z7)  Pemberian reward untuk pencapaian target penjualan (Z8)	
		Aktualisasi Diri (Z5)	Pembinaan mengenai motivasi kerja (Z9)  Trining kerja (Z10)	
3.	Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja (Y1)	Produksi ditentukan oleh peraturan perusahaan (Y1)	Indikator Kinerja menurut (Robbins 2006: 260)
		Kualitas Kerja (Y2)	Kualitas pekerja lebihbaik daripada pekerja yang lain (Y2)	
		Ketepatan Waktu (Y3)	Proses penyelesaian tugas atau kerja sesuai jam yang telah ditentukan perusahaan (Y3)	
		Efektivitas (Y4)	Permanfaatan sumber daya organisasi di maksimalkan (Y4)	
		Kemandirian (Y5)	Pegawai melakukan kinerjanya sesuai kemampuannya (Y5)	
		Komitmen Organisasi (Y6)	Organisasi mengakui keberadaan para karyawan (Y6)	

### 3.9. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menerapkan dan menjelaskan dari variabel pernyataan pertanyaan yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini

jawaban dari responden menggunakan skala likert yang menggunakan memiliki bobot tingkatan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sesuai dengan item yang di ajukan dalam kuisisioner.

### 3.10. Analisis Instrument Data

#### 3.10.1. Uji Validitas dan Realibilitas

##### Uji Validitas

Adalah uji untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan  $r > r$  tabel dari  $\alpha < 0.5$  maka dikatakan valid. Sutrisno Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 47) menyatakan bahwasanya kesahihan atau validitas di batasi sebagai tingkat kemampuan instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi pokok pengukuran dengan instrument tersebut. Instrument tersebut valid berarti mampu mengukur tentang apa yang di ukur. Valid tidaknya item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung), dimana  $r$  hitung dapat

dicapai dengan rumus 
$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

##### Keterangan

n = banyaknya sample

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Instrument yang valid dengan koefisien korelasinya  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha 0,05$

##### Uji Realibilitas

Suharsini (Supriyanto dan Maharani 2013: 49) berpendapat realibilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Dapat disimpulkan bahwa dikatakan

variabel bila memberikan hasil yang tetap dan dapat di gunakan sewaktu – waktu.

Rumus uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} [K - 1][1 - \sum \sigma_{b^2} : \sigma_{t^2}]$$

Keterangan :

r = koefisien realibilitas

k = jumlah pertanyaan

$\alpha_{b^2}$  = varian butir pertanyaan

$\sigma_{t^2}$  = varian skor tes

### 3.10.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas sendiri adalah untuk mengetahui bagaimana residual model regresi yang di teliti normal atau tidak. Uji normalitas memiliki 2 cara pengujian dengan cara analisis grafik (normal P – P plot) yaitu analisis untuk melihat titik – titik data yang membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Cara selanjutnya menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat perbandingan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov Smirnov dengan  $\alpha$ . Jika nilai sig  $\leq \alpha$  maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan apabila angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sig  $< \alpha$ , menunjukkan data tidak berdistribusi normal Uyanto (Supriyanto dan Maharani, 2014: 73)

#### 2. Linieritas

Pengujian linieratis bertujuan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan yang sudah bersifat linier. Dengan menggunakan dua cara yaitu Curve

estimation, jika nilai  $\text{sig } f < 0,05$ , maka variabel X mempunyai hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika  $\text{sig } f > 0,05$  maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y. Cara selanjutnya dengan melihat nilai signifikansi f pada deviation from inierity. Jika  $\text{sig } > 0,05$  maka hubungan antar variabel linier. Sebaliknya jika  $\text{sig } < 0,05$  maka hubungan variabel tidak linier Sarjono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74)

### **3.11. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dalam menjawab permasalahan pertama menggunakan analisis deskriptis dengan menggunakan distribusi frekuensi, dan permasalahan yang kedua disesuaikan model hipotesis dan untuk menganalisis dan mengujinya menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas (eksogen), dan variabel terikat (endogen). Model ini diolah menggunakan program spss dengan rumus ketentuan uji F pada  $\text{Alpha} = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung variabel – variabel bebas terhadap variabel tergantung yang di uji pada uji T dengan rumus  $\text{Alpha } 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan dalam kode (sig. T) (Supriyanto dan Maharani, 2013)

### **3.12. Langkah – langkah Analisis Path**

Menurut Solimun (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74) langkah – langkah melakukan analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang paling mendasari sebagai berikut:

3. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
4. Hanya model rektusif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran casual satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung casual resiprokal tidak dapat dilakukan *analysis path*.
5. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
6. Observed variables diukur tanpa kesalahan (Instrumen pengukuran valid dan reliable)
7. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori – teori dan konsep – konsep yang relevan

Menurut Sarwono (2007: 46) langkah – langkah dalam *Path Analysis* yaitu :

1. Menentukan model berdasarkan paradigma variabel
2. Membuat diagram jalur persamaan struktural
3. Menganalisis persamaan dengan 2 langkah, sebagai berikut :
4. Analisis regresi dengan melihat R square ( $r^2$ ) dengan melihat besarnya kontribusi variabel penelitian. Selain itu uji t dan f hitung, dan nilai signifikan.

Analisis pengaruh langsung (*direct effect* atau DE). Cara untuk menghitung sebagai berikut:

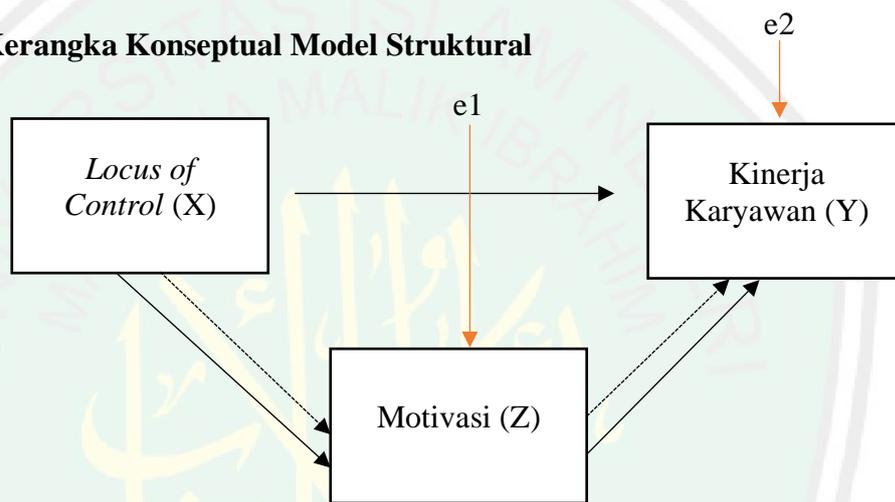
1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan ( $X \rightarrow Y$ )
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan ( $Z \rightarrow Y$ )
3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Motivasi ( $X \rightarrow Z$ )
4. Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect Effect* atau IE). Cara untuk menghitung sebagai berikut:

5. Pengaruh variabel *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan melalui variabel Motivasi ( $X \rightarrow Z$ ) + ( $Z \rightarrow Y$ )

Pengaruh Total (*Total Effect*)

1. Pengaruh variabel *Locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi ( $X \rightarrow Z$ ) + ( $Z \rightarrow Y$ )
2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan ( $X \rightarrow Y$ )
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ( $Z \rightarrow Y$ )

### 3.13. Kerangka Konseptual Model Struktural



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual Model Struktural**

Dalam penelitian *path analysis* maka akan dibuat persamaan struktural, dimana X merupakan variabel eksogen, sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen. Persamaan dalam model ini terdiri dari 2 tahap, yaitu :

$$Z = b_1 X + e_1 \quad (1)$$

Keterangan :

- Z : Variabel *Locus of Control*  
 X : Variabel Motivasi  
 b1 : koefisien regresi Motivasi  
 e1 : Residual

$$Y = b_1 X + b_2 Z + e_2 \quad (2)$$

### Keterangan

- Y : Variabel Kinerja Karyawan  
Z : Variabel *Locus of Control*  
X : Variabel Motivasi  
b1 : koefisien regresi Motivasi  
b2 : koefisien regresi *Locus of Control*  
e2 : residual



## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Umum Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah

Berdiri pada Desember 2009 yang berkonsentrasi pada bidang pengadaan barang atau material bangunan, industri material beton, properti dan konstruksi, *guesthouse* serta restoran. Pada perkembangannya dengan inovasi yang berkesinambungan serta tambahan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya maka kami bisa lebih mengembangkan bidang usaha dengan nilai dan kualitas serta kuantitas yang lebih besar. Tantangan kedepan dengan semakin ketatnya persaingan usaha sudah barang tentu menjadi motivasi bagi kami untuk terus mengembangkan kemampuan di segala bidang terutama kualitas sumber daya manusia. Turen Indah Bangunan semakin berkembang, selalu berinovasi meningkatkan standar kualitas yang memuaskan pelanggan, pelayanan pengerjaan tepat waktu serta tentu saja memperhatikan keamanan dan kenyamanan kerja atau *safety work*, hingga menjadi usaha yang terdepan baik diwilayah Malang Raya maupun Nasional.

##### 4.1.2. Visi dan Misi Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah

Visi :

Menjadi grup bisnis yang terbaik dan *center excellence* di bidang penyediaan kebutuhan bangunan.

Misi :

1. Mengembangkan produktivitas, profesionalitas, dan profitabilitas dalam kinerja, sumber daya serta pelayanan dengan memberikan inovasi dan kreasi yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan nilai – nilai perusahaan dengan membentuk SDM yang beriman, berkompeten, memiliki pribadi 7 AS dan membentuk iklim kerja yang kondusif dan penuh tantangan sehingga mampu mendorong potensi terbaik karyawan
3. Menjalinkan hubungan kerja sama jangka panjang dan menjadi media investasi yang saling menguntungkan bagi konsumen, investor dan masyarakat penggunanya.
4. Memberikan layanan terbaik dalam hal kualitas, harga yang kompetitif dan waktu penyelesaian sesuai jadwal.
5. Memberikan kontribusi positif bagi masyarakat sekitar tempat perusahaan beroperasi.

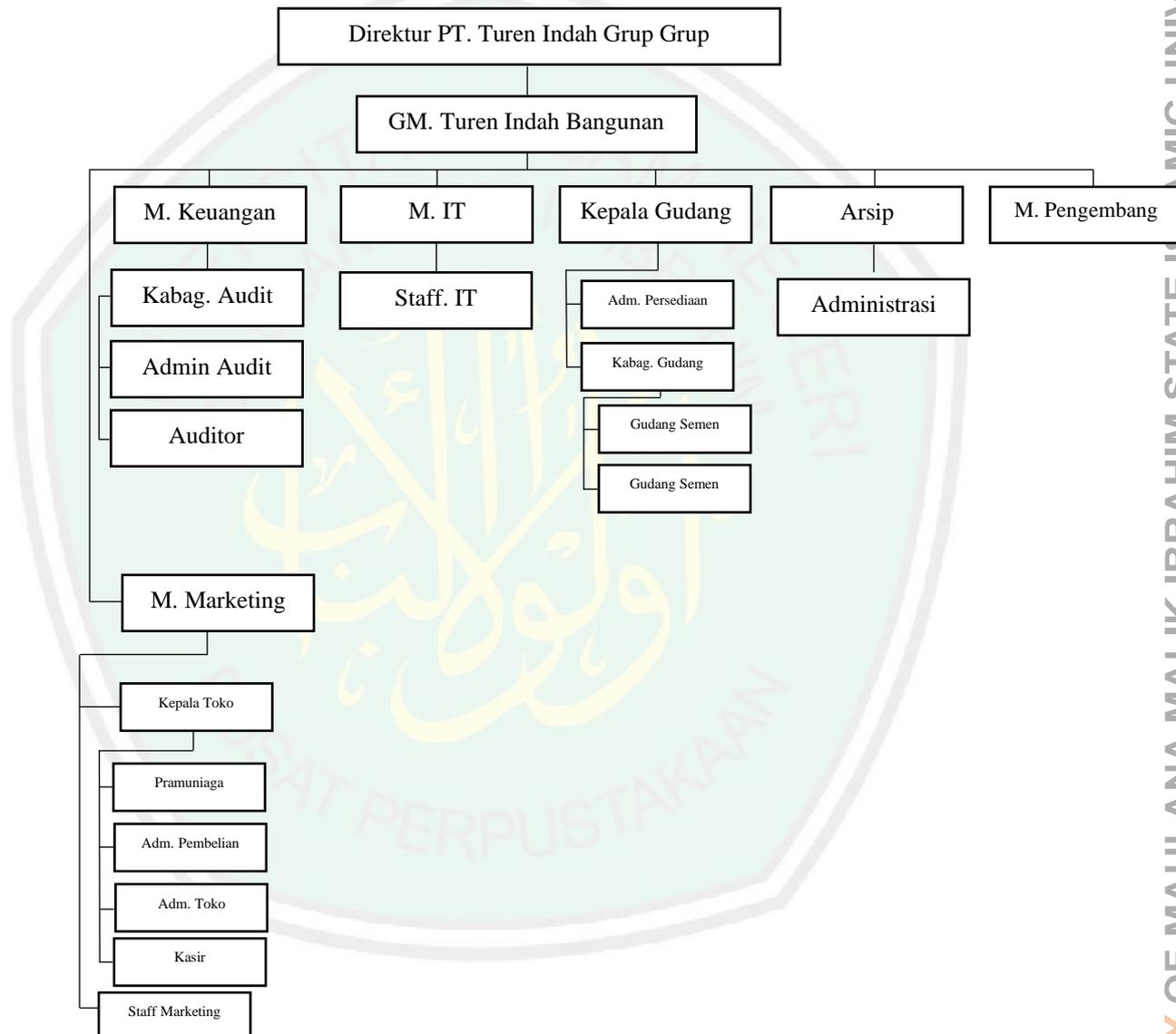
#### **4.1.3. Lokasi Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah**

Proses jalannya produksi dan distribusi barang sangat berpengaruh pada perolehan bahan baku yang didapatkan dijadikan bahan utama, dan hal yang paling utama adalah bagaimana perusahaan memilih lokasi yang strategis untuk lebih dekat dan mudah untuk mendistribusi produk ke pasar.

Lokasi bisnis ini terletak pada Jalan Raya Talangsuko, Padi Talangsuko, Kecamatan Turen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65175 atau sebelah SPBU Talangsuko Turen, nomor Telepon 081230032363.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki anggota dalam menjalankan dan membuat kebijakan dalam perusahaan. Perusahaan yang baik ketika perusahaan memiliki susunan keorganisasian yang baik dan tertata pembagian job divisi tersebut.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Unit Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah**

#### **4.1.5. Uraian Jabatan Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah**

##### **1. *General Manager***

Tugas dari general manager yaitu mengelola, mengatur, mengkoordinasi, dan mengarahkan suatu kegiatan lebih dari 1 departemen secara pribadi atau melalui manajer bawahan sesuai tujuan dari perusahaan.

##### **2. *Manajer Marketing***

Tugas *marketing* yaitu untuk mengatur bagaimana rencana bisnis terutama bagian penjualan, dan perumusan strategi penjualan yang ingin dicapai sesuai target yang telah direncanakan.

##### **3. *Manajer Financial***

Tugas manajer *financial* yaitu mengelola dan pengendalian bidang keuangan pada unit bisnis toko.

##### **4. *Manajer IT***

Mempunyai tugas untuk mengelola pada bagian informasi berbasis teknologi pada unit bisnis toko.

##### **5. *Kepala Gudang***

Tugas dari kepala gudang adalah bertanggung jawab dan mengatur pada bagian gudang toko.

##### **6. *Arsip***

Tugas dari arsip adalah melaksanakan, menerima, dan mengelola kearsipan data – data unit bisnis.

## **7. Manajer Pengembang**

Tugas dari manajer pengembang adalah untuk merencanakan, menyusun strategi bisnis dalam jangka panjang kedepan, hubungan dengan konsumen, dan melakukan negosiasi bisnis.

## **8. Kepala Toko**

Tugas dari kepala toko adalah bertanggung jawab atas pengelolaan toko, display produk, melakukan kordinasi dengan pegawai toko termasuk pramuniaga, admin pembelian, kasir.

## **9. Pramuniaga**

Tugas dari pramuniaga adalah untuk melayani konsumen langsung di tempat untuk menawarkan produk yang ditampilkan pada display toko.

## **10. Admin Pembelian**

Tugas admin pembelian yaitu untuk menghitung jumlah barang yang masuk, barang keluar, mengkalkulasikan semua pembiayaan pada segala pembelian.

## **11. Kasir**

Tugas kasir adalah untuk mengurus segala pembayaran dan dimasukan ke mesin kasir.

## **12. Staff Marketing**

Tugas dari staff *marketing* adalah untuk membantu dalam pengelolaan yang berhubungan dengan *marketing*.

**13. Kabag Audit**

Tugas dari Kabag (Kepala Bagian) Audit adalah mengawasi mengenai evaluasi segala yang berhubungan dengan laporan keuangan mengenai aktivitas ekonomi pada unit bisnis toko.

**14. Admin Audit**

Tugas dari admin audit adalah menghitung mengenai jalannya aktivitas keuangan.

**15. Staff IT**

Tugas dari staff IT adalah untuk membantu dalam pengelolaan yang berhubungan dengan IT.

**16. Admin Persediaan**

Tugas dari admin persediaan adalah menghitung jumlah barang, material, mengatur masuk dan keluarnya persediaan dalam gudang.

**17. Kabag Gudang**

Tugas dari Kabag (Kepala Bagian) Gudang adalah mengawasi mengenai evaluasi segala yang berhubungan dengan segala yang berhubungan mengenai pergudangan dalam skala kecil ataupun skala besar, mengontrol segala aktivitas, melakukan penyimpanan stok barang.

**18. Gudang Semen**

Tugas dari bagian gudang semen yaitu memantau dan mengelola jumlah semen pada gudang.

## 19. Gudang *Packaging*

Tugas dari bagian gudang *packaging* mengemas barang dan memberikan *barcode* pada setiap barang yang akan di jual di toko, dan menyiapkan orderan barang yang dipesan oleh toko cabang.

## 20. Administrasi

Tugas dari administrasi adalah mencatat mengenai catatan – catatan, data – data mengenai dokument yang berhubungan dengan toko, menyapa klien, membuat agenda perusahaan, mengelola buku harian, dan menyediakan media kantor.

### 4.1.6. Kondisi Personalia Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah

#### 1. Jumlah Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan pada Divisi Bisnis Turen Indah Bangunan berjumlah 84 Karyawan dan menjadi responden berjumlah 64.

#### 2. Jam dan Hari Kerja Karyawan

**Tabel. 4.1**

Jam dan Hari Kerja Karyawan

No	Hari Kerja	Jam Kerja
1.	Senin – Sabtu Istirahat Pukul 12.00 – 13.00 WIB	07.00 – 16.00 WIB

(Sumber: *Turen Indah Bangunan 2020*)

### 4.1.7. Deskripsi Data Hasil Penelitian

#### 4.1.7.1. Gambaran Umum Responden Divisi Bisnis Turen Indah Bangunan

Pengelolaan data dimulai dari mengevaluasi data yang diperoleh dari pengamatan di lapangan mengenai hasil dan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai pada unit bisnis toko Turen Indah Bangunan, dengan jumlah 64 karyawan. Dengan karakteristik lama kerja 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 16 – 20

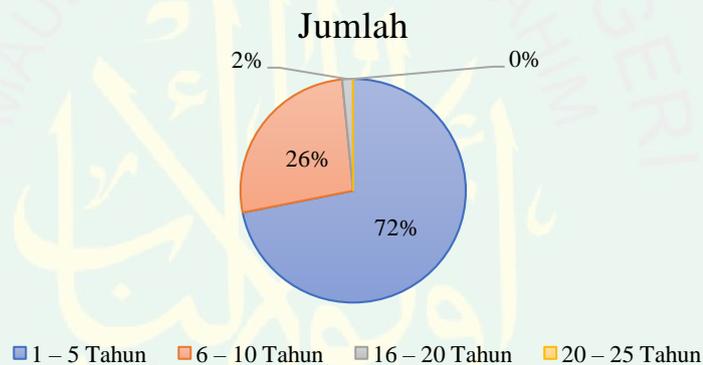
tahun, 20 – 25 tahun. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki dan perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan SMP, SMA/SMK/MA, D1, D2, D3, D4, dan S1. Berdasarkan status perkawinan kawin dan belum kawin. Berdasarkan pengelompokan tersebut sebagai berikut.

1. Berdasarkan Responden dengan lama kerja.

**Tabel. 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah
1 – 5 Tahun	46
6 – 10 Tahun	17
16 – 20 Tahun	1
20 – 25 Tahun	0
Total	64

(Sumber :diolah Peneliti 2020)



(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa lama kerja karyawan unit divisi bisnis toko Turen Indah Bangunan 46 karyawan (72%) yang lama kerja 1 – 5 tahun, 17 karyawan (26%) yang lama kerja 6 – 10 tahun, dan tidak ada karyawan (0%) yang bekerja 20 – 25 tahun. Berdasarkan hasil data tersebut, rata – rata lama kerja karyawan unit bisnis toko Turen Indah Bangunan sekitar 1 – 5 tahun yang berjumlah 46 karyawan (72%).

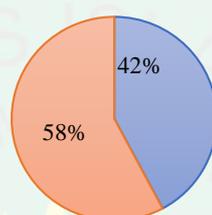
## 2. Berdasarkan Responden dengan Jenis Kelamin

**Tabel. 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	27
Perempuan	37
Total	64

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

**Jumlah**



■ Laki – Laki ■ Perempuan

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

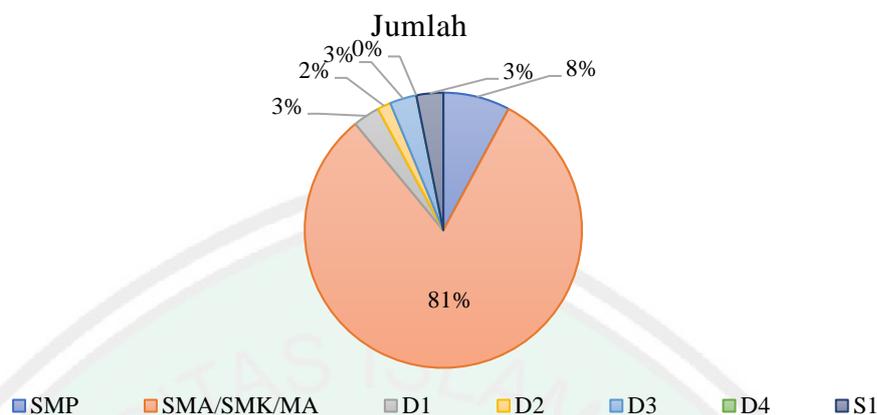
Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden jika dilihat dari jenis kelamin jumlah karyawan perempuan berjumlah 37 karyawan (58%), sedangkan jumlah karyawan laki – laki 27 karyawan (42%). Berdasarkan data tersebut bahwa rata – rata karyawan divisi unit bisnis toko Turen Indah Bangunan adalah perempuan.

## 3. Berdasarkan Responden dengan Tingkat Pendidikan

**Tabel.4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMP	5
SMA/SMK/MA	52
D1	2
D2	1
D3	2
D4	0
S1	2
Total	64

(Sumber :diolah Peneliti 2020)



(Sumber :diolah Peneliti 2020)

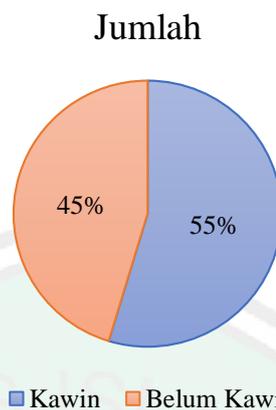
Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa tingkat rata – rata karyawan untuk jenjang tingkat SMP berjumlah 5 Karyawan (8%), SMA/SMK/MA berjumlah 52 karyawan (81%), D1 berjumlah 2 karyawan (3%), D2 berjumlah 1 karyawan (2%), D3 berjumlah 2 karyawan (3%), D4 berjumlah 0 karyawan (0%), dan S1 berjumlah 2 karyawan (3%). Berdasarkan tabel 4.5 bahwa rata – rata tingkat pendidikan karyawan divisi unit bisnis toko Turen Indah Bangunan adalah SMA/SMK/MA yang berjumlah 52 karyawan (81%).

4. Berdasarkan Responden dengan Status Perkawinan

**Tabel. 4.5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah
Kawin	32
Belum Kawin	29
Total	64

(Sumber :diolah Peneliti 2020)



(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa rata rata status karyawan yang sudah kawin berjumlah 32 karyawan (55%), sedangkan karyawan yang belum kawin berjumlah 29 karyawan (45%). Berdasarkan data tersebut bahwa rata – rata karyawan sudah menikah dengan jumlah karyawan 32 karyawan (55%).

#### **4.1.7. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, *Locus of Control* (X), Kinerja (Y), dan Motivasi (X). Pada masing – masing variabel mempunyai item – item pertanyaan dalam kuesioner, sebagai berikut :

##### **1. Variabel *Locus of Control* (X)**

Dalam Variabel *Locus of Control* terdapat 10 item pertanyaan suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, Kurang memiliki inisiatif keras, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, Mudah

dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain. Dan berikut ini jawaban dari 64 responden :

**Tabel. 4.6**  
**Jawaban Responden terhadap Variabel *Locus of Control***

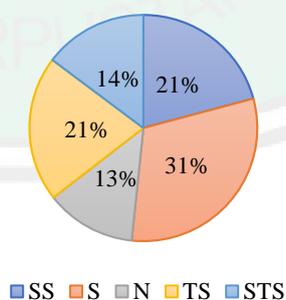
Item	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
x1	27	34	3	-	-
x2	19	34	11	-	-
x3	26	30	7	-	-
x4	18	41	5	-	-
x5	31	29	4	-	-
x6	1	3	8	30	22
x7	-	-	6	30	28
x8	-	-	10	34	20
x9	8	24	12	15	5
x10	3	2	16	24	19

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju                      TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju                                      STS : Sangat Tidak Setuju  
 N : Netral

Presentase Total Jawaban Responden Terhadap  
Variabel Locus of Control



(Sumber: diolah peneliti, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 berjumlah 639 dari 64 responden yang terdiri dari 10 Kuesioner dengan jawaban sangat setuju 133 jawaban (21%), jawaban setuju 197

jawaban (31%), jawaban netral 82 jawaban (13%), jawaban tidak setuju 133 jawaban (21%), dan jawaban sangat tidak setuju 94 jawaban (14%). Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel *locus of Control* dengan indikator suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, sesalalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalulu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, kurang memiliki inisiatif keras, mudah menyerah, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usasha dan kesuksesan, dan mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain.

## 2. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja terdapat 6 item pertanyaan saya melakukan produksi yang ditentukan oleh peraturan perusahaan, saya merasa kualitas kerja saya lebih baik daripada pekerja lain, saya menyelesaikan tugas atau kerja sesuai jam yang ditetapkan perusahaan, saya mengikuti organisasi di perusahaan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, dan saya diakui keberadaanya oleh perusahaan. Dan berikut ini jawaban dari 64 responden :

**Tabel. 4.7**  
**Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja**

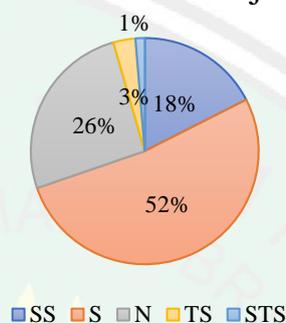
Item	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
<b>Y1</b>	11	<b>38</b>	14	-	-
<b>Y2</b>	2	25	<b>30</b>	4	3
<b>Y3</b>	12	<b>39</b>	12	-	1
<b>Y4</b>	4	22	<b>30</b>	8	-
<b>Y5</b>	20	<b>40</b>	4	-	-
<b>Y6</b>	18	<b>36</b>	9	-	1

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
N	: Netral		

### Presentase Total Jawaban Responden Terhadap Vaariabel Kinerja



(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 berjumlah 383 dari 64 responden yang terdiri dari 5 Kuesioner dengan jawaban sangat setuju 67 jawaban (18%), jawaban setuju 200 jawaban (52%), jawaban netral 99 jawaban (26%), jawaban tidak setuju 12 jawaban (3%), dan jawaban sangat tidak setuju 5 jawaban (1%). Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator saya melakukan produksi yang ditentukan oleh peraturan perusahaan, saya merasa kualitas kerja saya lebih baik daripada pekerja lain, saya menyelesaikan tugas atau kerja sesuai jam yang ditetapkan perusahaan, saya mengikuti organisasi di perusahaan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, dan saya diakui keberadaanya oleh perusahaan.

### 3. Variabel Motivasi (Z)

Dalam Variabel Motivasi terdapat 10 item pertanyaan saya mendapatkan besarnya gaji yang didapat, saya merasa kondisi lingkungan nyaman, saya mendapatkan jaminan keamanan dari tempat kerja, saya mendapatkan asuransi

kesehatan dari tempat kerja, saya memiliki rasa kebersamaan dalam pertemanaan, saya aktif dalam kegiatan kepanitiaan, merasa dihargai kinerja kerja saya, saya mendapatkan reward dalam pencapaian penjualan, saya mendapatkan pembinaan motivasi kerja, saya mendapatkan pelatihan kerja. Dan berikut ini jawaban dari 64 responden :

**Tabel. 4.8**  
**Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi**

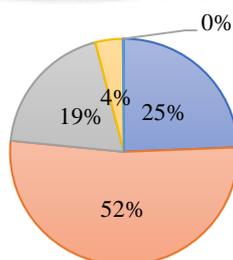
Item	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
Z1	13	37	14	-	-
Z2	22	36	6	-	-
Z3	15	37	11	1	-
Z4	13	26	10	14	1
Z5	37	26	1	-	-
Z6	8	17	37	2	-
Z7	11	44	9	-	-
Z8	15	30	17	2	-
Z9	12	46	6	-	-
Z10	10	35	13	6	-

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju      TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju              STS : Sangat Tidak Setuju  
 N : Netral

Presentase Total Jawaban Responden Terhadap  
 Vaariabel Motivasi



■ SS ■ S ■ N ■ TS ■ STS

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 berjumlah 640 dari 64 responden yang terdiri dari 10 Kuesioner dengan jawaban sangat setuju 156 jawaban (25%), jawaban setuju 334 jawaban (52%), jawaban netral 124 jawaban (19%), jawaban tidak setuju 25 jawaban (4%), dan jawaban sangat tidak setuju 1 jawaban (0%). Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel motivasi dengan indikator pertanyaan saya mendapatkan besarnya gaji yang didapat, saya merasa kondisi lingkungan nyaman, saya mendapatkan jaminan keamanan dari tempat kerja, saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja, saya memiliki rasa kebersamaan dalam pertemanan, saya aktif dalam kegiatan kepanitiaan, merasa dihargai kinerja kerja saya, saya mendapatkan reward dalam pencapaian penjualan, saya mendapatkan pembinaan motivasi kerja, saya mendapatkan pelatihan kerja.

#### **4.1.8. Analisis Instrument Data**

##### **4.1.8.1. Uji Validitas dan Realibilitas**

###### **1. Uji Validitas**

Uji validitas yang di gunakan untuk menguji menyatakan bahwasanya kesahihan atau validitas di batasi sebagai tingkat kemampuan instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi pokok pengukuran dengan instrument tersebut. Instrument tersebut valid berarti mampu mengukur tentang apa yang di ukur. Valid tidaknya item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung). Instrument yang valid dengan koefisien korelasinya  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha 0,05$

**Tabel. 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	Tabel r	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
1	<i>Locus of Control</i> (X)	X1	0.2423	.234	Tidak Valid
		X2	0.2423	.499	Valid
		X3	0.2423	.440	Valid
		X4	0.2423	.477	Valid
		X5	0.2423	.274	Valid
		X6	0.2423	.512	Valid
		X7	0.2423	.192	Tidak Valid
		X8	0.2423	.344	Valid
		X9	0.2423	.396	Valid
		X10	0.2423	.294	Valid
2	Kinerja (Y)	Y1	0.2423	.583	Valid
		Y2	0.2423	.612	Valid
		Y3	0.2423	.422	Valid
		Y4	0.2423	.557	Valid
		Y5	0.2423	.563	Valid
		Y6	0.2423	.555	Valid
3	Motivasi (Z)	Z1	0.2423	.433	Valid
		Z2	0.2423	.490	Valid
		Z3	0.2423	.492	Valid
		Z4	0.2423	.653	Valid
		Z5	0.2423	.216	Tidak Valid
		Z6	0.2423	.412	Valid
		Z7	0.2423	.297	Valid
		Z8	0.2423	.373	Valid
		Z9	0.2423	.311	Valid
		Z10	0.2423	.296	Valid

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel X yaitu *Locus of Control*, variabel Y yaitu Kinerja, dan variabel Z yaitu motivasi dapat dikatakan valid karena nilai *Corrected Item – Total* > 0.2423 pada tabel r, namun terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item no 1 dan 7 pada variabel X dan item no 5 pada item Z yang tidak valid karena lebih kecil dari 0.2423.

## 2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dalam hal ini untuk mengetahui variabel bila memberikan hasil yang tetap dan dapat di gunakan sewaktu – waktu. Rumus uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

**Tabel. 4.10**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Locus of Control</i> (X)	0.648	Realible
2	Kinerja (Y)	0.673	Realible
3	Motivasi (Z)	0.677	Realible

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 telah disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu *Locus of Control*, variabel Y yaitu Kinerja, dan variabel Z yaitu Motivasi dikatakan realible.

### 4.1.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk uji normalitas sendiri adalah untuk mengetahui bagaimana residual model regresi yang di teliti normal atau tidak menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat perbandingan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov Smirnov dengan  $\alpha$ . Jika nilai sig  $\leq \alpha$  maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan apabila angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sig < alpha, menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

**Tabel. 4.11**  
**Hasil Uji Kolmogorov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10459515
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: diolah peneliti, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 pengujian kolmogorof sminov nilai asymp sig sebesar 0,698, nilai tersebut lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Linieritas

Pengujian linieratis bertujuan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan yang sudah bersifat linier. Dengan menggunakan dua cara yaitu Curve estimation, jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X mempunyai hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig f > 0,05 maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y. Cara selanjutnya dengan melihat nilai signifikasi f pada deviation from inierity. Jika sig > 0,05 maka hubungan antar variabel linier. Sebaliknya jika sig < 0,05 maka hubungan variabel tidak linier Sarjono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74)

**Tabel. 4.12**  
**Hasil Analisis Uji Linieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.623		.373	.710
	X_LOCUS	.041	.058	.089	.702	.485
	Z_MOTIVASI	.021	.048	.057	.444	.659

. Dependent Variable: ABS\_RES

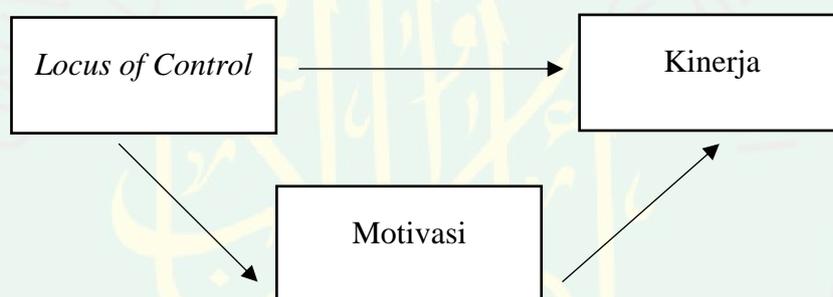
(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel locus dan motivasi sebesar 0.485 dan 0.659 nilai tersebut lebih besar dari 0.05. sehingga uji linearitas terpenuhi.

## 4.2. Pengujian Uji Hipotesis

### 4.2.1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tujuan dari penggunaan analisis jalur adalah untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen). Menurut Ridwan (Supriyanto dan Maharani:74) bahwa koefisien jalur (*Path*) adalah koefisien regresi yang di standarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku ( $Z - score$ ).



**Gambar 4.2**  
**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Berdasarkan Gambar 4.2 untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja, dan pengaruh tidak langsung *Locus of Control* terhadap kinerja melalui Motivasi, di peroleh dari perhitungan sebagai berikut:

## 1. Analisis Jalur pengaruh *Locus of Control* (X) Kinerja (Y)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi *Locus of Control* terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.730	7.039		.104	.918
	LOCUS	.601	.318	.233	1.890	.063

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 persamaan 1 analisis jalur variabel *locus of control* dan motivasi dijelaskan persamaan sebagai berikut :

$$Z = b_1X + e_1$$

$$Z = 0,233X + 0,972 e_1$$

Keterangan: nilai 0,88317 di peroleh dari  $e_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,054} = 0,972$

Penjelasan persamaan I sebagai berikut :

- Koefisien *locus of control* (X) adalah 0,232 bertanda positif artinya satu satuan yang mengakibatkan perbaikan pada *locus of control* akan mengakibatkan peningkatan motivasi (Y) sebesar 0,233
- $e_1$  = Jumlah varian atau residual kinerja (Y) yang tidak bisa dijelaskan oleh *locus of control* (X) sebesar 0,678

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) ditentukan oleh r square sebesar 0,054 atau 54% menunjukkan kemampuan variabel *locus of control* (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 54% sisanya 46% dijelaskan pada variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Pengujian parsial pada Tabel 4.13 di ketahui uji t terhadap variabel eksogen dan endogen. Uji t variabel *locus of control* (X) didapat  $t_{hitung}$  sebesar 1.879. karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $1.879 < 1.670$ . Dari hasil tersebut variabel *locus of control* (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karena fenomena pada obyek penelitian kondisi *locus of control* individu naik turun.

## 2. Analisis Jalur Pengaruh *Locus of Control* (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi *Locus of Control* dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.635	7.531		-1.943	.057
	LOCUS	.436	.291	.169	1.498	.139
	MOTIVASI	.878	.229	.433	3.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 persamaan 2 analisis jalur variabel *locus of control* dan motivasi terhadap kinerja dijelaskan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_1X + b_2Z + e_2$$

$$Y = 0,233X + 0,433Z + 0,872 e_2$$

Keterangan: nilai 0,88317 di peroleh dari  $e_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,238} = 0,872$

Penjelasan persamaan 2 sebagai berikut :

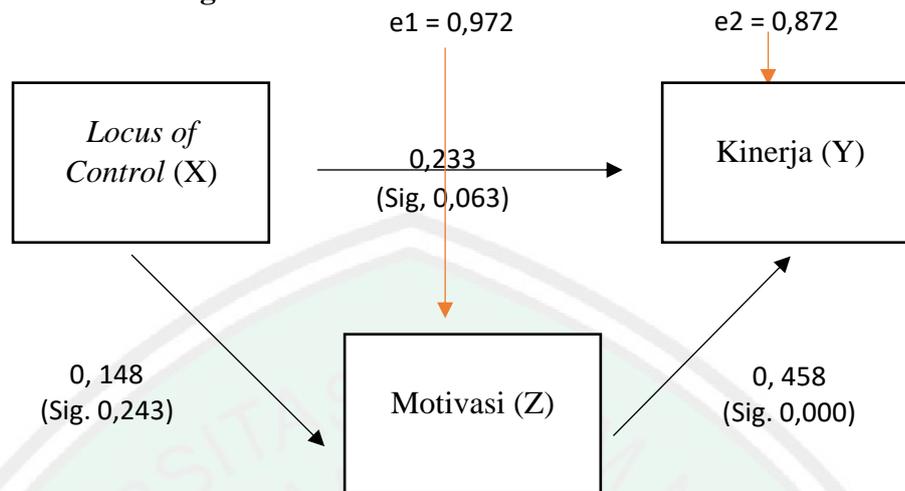
- a) Koefisien regresi variabel *locus of control* dan motivasi memiliki pengaruh arahan yang positif ke kinerja. Jika koefisien jalur X dan Z satuannya dinaikan, maka kinerja di Divisi Unit Bisnis Toko Bangunan Turen Indah akan mengalami peningkatan sebesar 0,232 (X) dan 0,433 (Z).

- b)  $e^2$  = jumlah varian atau residual *locus of control* (X) dan motivasi (Z) yang tidak bisa dijelaskan oleh sebesar 0,872.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) ditentukan oleh r square sebesar 0,231 atau 23,1% menunjukkan kemampuan variabel *locus of control* (X) terhadap motivasi (Z) sebesar 23,1% sisanya 76,9% dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 9.150 dengan signifikansi F 0,000 sebesar 9.510 dengan signifikansi F 0,000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $9.150 > 3,14$  atau  $sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel *locus of control* (X) dan Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Untuk menguji parsial maka digunakan uji t, pada tabel 4.15 diketahui  $t_{hitung}$  variabel *locus of control* (X) sebesar 1.498 dengan signifikansi 0,139 atau signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,139 > 0,05$ ), secara parsial variabel *locus of control* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Uji t variabel motivasi (Z)  $t_{hitung}$  sebesar 0,433 t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial variabel motivasi (Z) berpengaruh pada kinerja (Y)

#### 4.2.2. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total, dan Model Trimming



**Gambar 4.3**  
**Model Trimming**

- 1) Pengaruh langsung 0,233 dengan signifikansi 0,65
- 2) Pengaruh tidak langsung  $0,148 \times 0,458 = 0,067784$
- 3) Pengaruh total  $0,233 + 0,067784 = 0,300784$

(Sumber :diolah Peneliti 2020)

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pengaruh Langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian analisis jalur, bahwa menunjukkan variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasari dengan analisis pengaruh X terhadap Y dengan nilai beta 0,233 dengan signifikansi  $0,65 < 0,05$ . nilai koefisien beta sebesar 0,233 menunjukkan penerapan *locus of control* memberikan pengaruh tidak signifikan tetapi nilai *unstandardized coefficients* positif artinya pengaruh variabel *locus of control* tidak mempengaruhi secara langsung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai sumber dari nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang individu terhadap suatu kejadian atau peristiwa apakah individu tersebut dapat mengendalikan peristiwa atau kejadian yang terjadi (Rotter dalam Prasetyo, 2002).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Putra, (2015) "Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control dan Kepribadian sebagai Variabel Independen", dengan variable *locus of control*, kepribadian, dan kinerja menggunakan metode *partial least square analysis* menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi kedua variabel sangat lemah. Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja seseorang. Model yang terbentuk antara kepribadian terhadap kinerja seseorang yaitu :  $Y = 1.561 + 0.624X_2$  dengan Y adalah kinerja dan  $X_2$  adalah kepribadian.

Dalam ajaran islam Allah Swt menunjukkan bahwa tidak akan merubah suatu kaum, sebelum kaum tersebut merubah dirinya sendiri. Artinya bahwasanya manusia disuruh untuk berusaha dan berikhtiyar dalam berusaha. Allah berfirman dalam Surah Al – Insyirah ayah 5 – 8 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَى

رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya : Maka sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan (5) Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (6) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7) dan hanya kepada tuhanmu engkau berharap (8)

Dari dalil surat Al – Insyirah kita mengetahui bahwasanya Allah SWT sudah memberi petunjuk kepada manusia untuk selalu mencari solusi ketika kita mendapatkan sebuah permasalahan, dan Allah SWT membebaskan tingkat kesulitan sesuai kemampuan hambanya.

#### **4.3.2. Pengaruh Tidak Langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja Melalui Variabel Motivasi**

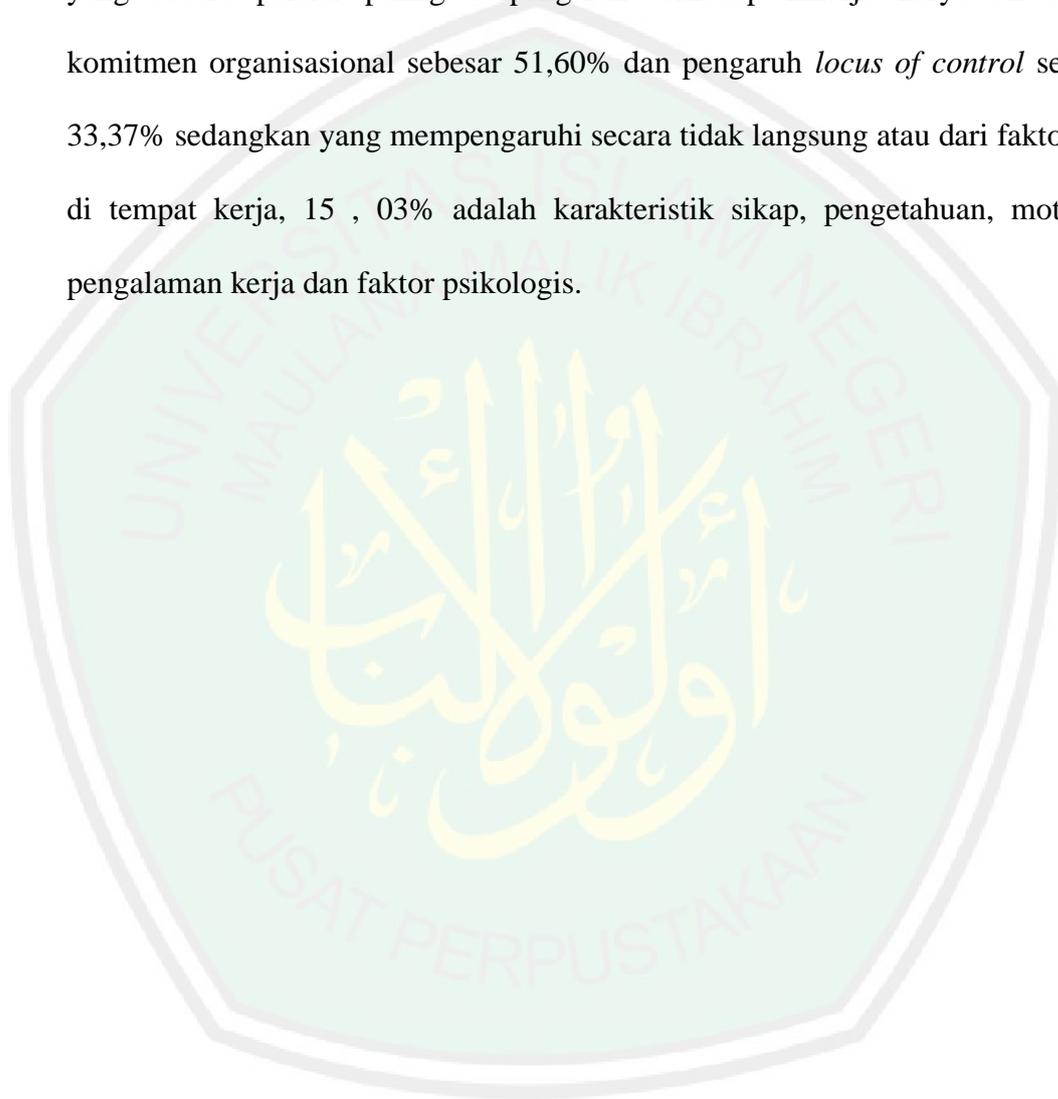
Berdasarkan pengujian analisis jalur, bahwa menunjukkan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasari dengan analisis pengaruh Z terhadap Y dengan nilai beta 0,433 dengan signifikansi 0,000 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . nilai koefisien beta sebesar 0,433 menunjukkan penerapan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan nilai beta 0,169 dengan signifikansi 0,139

Berdasarkan hasil penelitian Perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 9.510 dengan signifikansi F 0,000 sebesar 9.510 dengan signifikansi F 0,000 Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  9.510 > 3,14 atau sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel *locus of control* (X) dan Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Untuk menguji parsial maka digunakan uji t, pada tabel 4.22 diketahui  $t_{hitung}$  variabel *locus of control* (X) sebesar 1.498 dengan signifikansi 0,139 atau signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,139 > 0,05$ , secara parsial variabel *locus of control* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Uji t variabel motivasi (Z)  $t_{hitung}$  sebesar 0,433 t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial variabel motivasi (Z) berpengaruh pada kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, (2019) “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Intervening sebagai Variabel Intervening* “.dengan variabel *competence, compensation, ocb, performance work, environment, and motivation* menggunakan metode SEM menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 1.466 C.R sebesar 3.443, dan probability 0.000. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa, dengan nilai positif. Ini menandakan motivasi kerja yang dimiliki karyawan asuransi jiwa berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan asuransi jiwa, akan meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa tersebut. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Nurcahyani & Andriyani (2016), Andayani N.R. & Makian Priskila (2016), Susanti Ike (2017), Shultoni Ali (2016), Aini Nur (2016), Indryani W.D. (2016) yang hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tejo & Machasin (2015), Katiandagho et.al. (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Gunawan, (2014) “ *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung*

“, dengan variabel komitmen organisasi, *locus of control*, kinerja karyawan menggunakan metode *path analysis*. Hasil analisis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan *locus of control* baik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama berpengaruh 84,97%, yang secara parsial paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional sebesar 51,60% dan pengaruh *locus of control* sebesar 33,37% sedangkan yang mempengaruhi secara tidak langsung atau dari faktor lain di tempat kerja, 15,03% adalah karakteristik sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan faktor psikologis.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung *Locus of Control* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan melihat hasil dari pengelolaan berdasarkan pengujian analisis jalur, bahwa menunjukkan variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasari dengan analisis pengaruh X terhadap Y dengan nilai beta 0,233 dengan signifikansi  $0,63 > 0,05$ . Nilai koefisien beta sebesar 0,233 menunjukkan penerapan *locus of control* memberikan pengaruh tidak signifikan tetapi nilai *unstandardized coefficients* positif artinya pengaruh variabel *locus of control* tidak terpengaruh secara langsung.
2. Pengaruh Tidak Langsung *Locus of Control* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta 0,169 dengan signifikansi  $0,139 > 0,05$  dengan nilai *unstandardized coefficientst* sebesar 0,291. Sedangkan nilai beta motivasi sebesar 0,433 dengan signifikansi 0,000. Maka pengaruh *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel motivasi.

#### 5.2. Saran

##### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran ayau masukan kepada Divisi Unit Bisnis Turen Indah untuk mengoptimalkan kembali *locus of control* yang dimiliki para karyawan terhadap kinerja dan motivasi. Berdasarkan hasil dari

penelitian nilai *locus of control* sangat rendah. Di sisi lain tingkat motivasi karyawan pada kinerja sangat tinggi ditinjau dari penilaian memiliki urutan tertinggi pada penelitian ini. Oleh karena itu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kembali maka, perlu adanya gebrakan individu agar termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan terselesaikan penelitian ini, penelitian ini dapat dibuat untuk referensi dengan objek dan model penelitian yang berbeda, menggunakan responden yang lebih besar, menambahkan variabel lain yang di dukung oleh teori-teori yang menunjang sesuai judul penelitian, atau menggunakan alat analisa yang lebih terbaru.



## DAFTAR PUSTAKA

Al – Qur'an dan Terjemah

Aguinis, H., (2009), *Performance Management (2nd ed.)*, Boston: Pearson Education.

Al Azhar. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang, dan Batam). *Jurnal Ekonomi* 21(4): 1 –15

Amalini, H., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(1), 68–77.

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P02>

Ayudiati, Soraya Eka. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawantetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga

Bernardin, H. John & Rusell, J. E. A (1993). *Human Resourching Management* (7th Ed). New York : Mc Graw – Hill

Brownell, Peter. (1981). *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*. *The Accounting Review*, October, 844-860.

Crider, Andrew B.(1983). *Psychology*. Scott: Foresman & Company.

Berendoom, B., Stainer Dan Russel. (1993), *Human Resources Management*, New York: Mcgrow Hill

Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.

—————, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi Kesepuluh, Jakarta, PT Indeks

- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254949.
- Dharma, Agus. (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Donnelly, P.D., Quirin, J.J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15. pp 87-110.
- Gibson, I. D. (2013). *Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M, dan Donnelly, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, dan Struktur*
- (1996), *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Gunawan, I. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung* (Issue 1).
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi*. (2005). Jakarta: Bumi Aksara
- Khushk, A. A. (2019). Impact of Locus of Control ( LOC ) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector , Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*, 6(05), 01–06. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2660275>
- Kuzgun, Y. *Sosioekonomik Psikologi*. (1998). Ankara University Egitim.
- Lagace, R, (1988). *Role – stress differences between salesmen and saleswoman:effect on job satisfaction and performance*. Psychological Reports, (62), 815 – 825.
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422–438. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318> *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(7), 368–374.
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach (12th ed.)*. New York America: Mc.Graw Hill Irwin.
- Maslow, Abraham H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. (2007). Bandung: Refika.

- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.*
- (2010). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama PT. Refika Aditam, Bandung*
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan I, Edisi I. Graha Ilmu Yogyakarta.
- , (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber daya manusia,* Jakarta: PT. Salemba empat.
- Mujiatun, dkk (2017). *An Analysis of Locus of Control on Employee Performance and Islamic Perspective (Case Study of PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan.* IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 22, Issue 8, Ver. 14 (August. 2017) PP 91-95 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845
- Mulyani, S. R., Sari, M. W., Sari, V. N., & Tawakalni, W. (2019). The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen, 16(2), 147.* <https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.2631>
- Nur Diana, Ilfi, (2008), *Hadis – Hadis Ekonomi,* Yogyakarta, Uin Malang Press.
- Parmin. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja , Internal Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 13, 13.*
- Persada. Al Azhar. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi. 21(4): 1-15.*
- Poespowidjojo, D. L., Noor, J., & Yaacob, M. R. (2019). Internal locus of control affect job performance of commercial television in Indonesia context mediation of job embeddedness.
- Prasetyo, p. Puji, (2002), “Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.1, Januari :119-136*

- Putra, A. M. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu dengan Locus Of Control dan Kepribadian sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 10–26.
- Rotter, J. (1996). *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement*, *Psychology Monographs: General Applied*.
- Robbins & Coulter. *Manajemen*. (2007). Jakarta: Indeks
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta; PT. Indeks
- Siagian, Sondang P. (2002). *Fungsi – Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al Misbah Vo 11*. (2003). Jakarta: Lentera Hati.
- Skinner, B.F. (1938). *The Behavior of Organizational: An Experimental Analysis*. Cambridge, Massachusetts: B.F. Skinner Foundation
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sulastri, & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 1(1), 26–40.
- Supriyanto, Achmad Sani & Maharani, Vivin. *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2013). Malang: Uin Maliki Press.
- Yuliana , R, & Raharjo, I. B (2016). Pengaruh Penganggaran Parsitipatif, Locus of Control dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 5(10), 1 – 18
- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, IV(3), 2579–5295.
- Wibowo dan M.Phill, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kapasitas Umkm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*,276–281. [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.Wuryaningsih dan Rini.pdf?sequen](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.Wuryaningsih%20dan%20Rini.pdf?sequen)



The logo is a shield-shaped emblem with a light green background and a white border. It features the text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM" in a light green font around the top and sides. In the center, there is a yellow calligraphic emblem. At the bottom, the text "PUSAT PERPUSTAKAAN" is written in a light green font.

# LAMPIRAN – LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

**KUESIONER**  
**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAPA KINERJA**  
**KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr  
 Karyawan Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah  
 Di Turen

Assalamualaikum  
 Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “ Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening “ maka kami mengharapkan kesediaan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner untuk kami analisis, yang bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi yang mempengaruhinya dan nantinya menjadi masukan bagi Divisi Bisnis Toko Bangunan Turen Indah.

Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi terhadap karyawan sangat diperlukan akademis dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu kami berharap Bapak/Ibu/Sdr mengisi dengan jujur dari kuisisioner yang kami berikan sehingga akan mendapatkan gambaran yang sebenarnya.

Atas kesediaanya dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terimakasih.

- 
1. Bagian:
- |                           |   |  |
|---------------------------|---|--|
| a. <i>General Manager</i> | : |  |
| b. Keuangan               | : |  |
| c. IT                     | : |  |
| d. Administrasi           | : |  |
| e. Marketing              | : |  |
| f. Lain – lain (.....)    | : |  |
2. Lama Kerja
- |               |   |  |
|---------------|---|--|
| a. 1 – 5 th   | : |  |
| b. 6 – 10 th  | : |  |
| c. 16 – 20 th | : |  |
| d. 20 – 25 th | : |  |
3. Tingkat Pendidikan Akhir
- |                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| a. SMP                 | : |  |
| b. SMA/SMK/MA          | : |  |
| c. D1                  | : |  |
| d. D2                  | : |  |
| e. D3                  | : |  |
| f. S1                  | : |  |
| g. Lain – Lain (.....) | : |  |

4. Jenis Kelamin
- a. Laki – Laki :
- b. Perempuan :

5. Status Perkawinan
- a. Kawin :
- b. Belum Kawin :

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda cek (√) pada kolom 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Netral), 4 (Tidak Setuju), 5 (Sangat Tidak Setuju):

<i>Locus of Control</i>		<b>Jawaban</b>				
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya adalah seorang yang berkerja keras					
2	Saya selalu memiliki inisiatif yang tinggi					
3	Saya selalu berusaha memecahkan suatu masalah					
4	Saya mencoba berfikir seefektif mungkin					
5	Saya selalu memiliki presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil					
6	Saya tidak memiliki inisiatif yang keras					
7	Saya mudah menyerah					
8	Saya kurang mencari informasi					
9	Saya mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan					
10	Saya mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain					
<b>Motivasi</b>						
11	Saya mendapatkan besarnya gaji yang didapat					
12	Saya merasa kondisi lingkungan kerja nyaman					
13	Saya mendapatkan jaminan keamanan dari tempat kerja					
14	Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja					
15	Saya memiliki rasa kebersamaan dalam pertemanan					
16	Saya aktif dalam kegiatan kepanitian					
17	Merasa dihargai kinerja kerja saya					
18	Saya mendapatkan reward dalam pencapaian penjualan					
19	Saya mendapatkan pembinaan motivasi kerja					

20	Saya mendapatkan pelatihan kerja					
<b>Kinerja</b>						
21	Saya melakukan produksi yang ditentukan oleh peraturan perusahaan					
22	Saya merasa kualitas kerja saya lebih baik daripada pekerja lain					
23	Saya menyelesaikan tugas atau kerja sesuai jam yang ditetapkan perusahaan					
24	Saya mengikuti organisasi pekerja di perusahaan					
25	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
26	Saya diakui keberadaannya oleh perusahaan					



## LAMPIRAN 2

Lama Kerja	Jumlah
1 – 5 Tahun	46
6 – 10 Tahun	17
16 – 20 Tahun	1
20 – 25 Tahun	0
Total	64

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	27
Perempuan	37
Total	64

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMP	5
SMA/SMK/MA	52
D1	2
D2	1
D3	2
D4	0
S1	2
Total	64

Status Perkawinan	Jumlah
Kawin	32
Belum Kawin	29
Total	64

Item	Jawaban Responden LOC				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
x1	27	34	3	-	-
x2	19	34	11	-	-
x3	26	30	7	-	-
x4	18	41	5	-	-
x5	31	29	4	-	-
x6	1	3	8	30	22
x7	-	-	6	30	28
x8	-	-	10	34	20
x9	8	24	12	15	5
x10	3	2	16	24	19

Item	Jawaban Responden Kinerja				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
Y1	11	38	14	-	-
Y2	2	25	30	4	3
Y3	12	39	12	-	1
Y4	4	22	30	8	-
Y5	20	40	4	-	-
Y6	18	36	9	-	1

Item	Jawaban Responden Motivasi				
	SS	S	N	TS	STS
	J	J	J	J	J
Z1	13	37	14	-	-
Z2	22	36	6	-	-
Z3	15	37	11	1	-
Z4	13	26	10	14	1
Z5	37	26	1	-	-
Z6	8	17	37	2	-
Z7	11	44	9	-	-
Z8	15	30	17	2	-
Z9	12	46	6	-	-
Z10	10	35	13	6	-

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

No	Variabel	Item	Tabel r	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
1	<i>Locus of Control (X)</i>	X1	0.2423	.234	Tidak Valid
		X2	0.2423	.499	Valid
		X3	0.2423	.440	Valid
		X4	0.2423	.477	Valid
		X5	0.2423	.274	Valid
		X6	0.2423	.512	Valid
		X7	0.2423	.192	Tidak Valid
		X8	0.2423	.344	Valid
		X9	0.2423	.396	Valid
		X10	0.2423	.294	Valid
2	Kinerja (Y)	Y1	0.2423	.583	Valid
		Y2	0.2423	.612	Valid
		Y3	0.2423	.422	Valid
		Y4	0.2423	.557	Valid
		Y5	0.2423	.563	Valid
		Y6	0.2423	.555	Valid
3	Motivasi (Z)	Z1	0.2423	.433	Valid
		Z2	0.2423	.490	Valid
		Z3	0.2423	.492	Valid
		Z4	0.2423	.653	Valid
		Z5	0.2423	.216	Tidak Valid
		Z6	0.2423	.412	Valid
		Z7	0.2423	.297	Valid
		Z8	0.2423	.373	Valid
		Z9	0.2423	.311	Valid
		Z10	0.2423	.296	Valid

## UJI REALIBILITAS

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	9

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	98.4
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.6
	Total	64	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	98.4
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.6
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	8

**UJI ASUMSI KLASIK**

**NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10459515
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698
a. Test distribution is Normal.		

## LINIEARITAS

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z_MOTIVASI, X_LOTUS <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS\_RES

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.107 <sup>a</sup>	.011	-.021	1.23794

a. Predictors: (Constant), Z\_MOTIVASI, X\_LOTUS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.084	2	.542	.354	.704 <sup>a</sup>
	Residual	93.483	61	1.533		
	Total	94.566	63			

a. Predictors: (Constant), Z\_MOTIVASI, X\_LOTUS

b. Dependent Variable: ABS\_RES

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.623		.373	.710
	X_LOTUS	.041	.058	.089	.702	.485
	Z_MOTIVASI	.021	.048	.057	.444	.659

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.623		.373	.710
	X_LOTUS	.041	.058	.089	.702	.485
	Z_MOTIVASI	.021	.048	.057	.444	.659

a. Dependent Variable: ABS\_RES



**LAMPIRAN 4**

Running

**REGRESI VARIABEL X,Y, dan Z**

**Pengaruh X ke Y**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LOCUS <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 <sup>a</sup>	.054	.039	6.824

a. Predictors: (Constant), LOCUS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.371	1	166.371	3.572	.063 <sup>a</sup>
	Residual	2887.379	62	46.571		
	Total	3053.750	63			

a. Predictors: (Constant), LOCUS

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.730	7.039		.104	.918
	LOCUS	.601	.318	.233	1.890	.063

a. Dependent Variable: KINERJA

**Pengaruh X ke Z**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LOCUS <sup>a</sup>		. Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: MOTIVASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148 <sup>a</sup>	.022	.006	3.42300

- a. Predictors: (Constant), LOCUS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.284	1	16.284	1.390	.243 <sup>a</sup>
	Residual	726.451	62	11.717		
	Total	742.734	63			

- a. Predictors: (Constant), LOCUS  
 b. Dependent Variable: MOTIVASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.509	3.531		4.959	.000
	LOCUS	.188	.159	.148	1.179	.243

- a. Dependent Variable: MOTIVASI

**Pengaruh X,Z ke Y**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, LOCUS <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.213	6.178

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LOCUS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.835	2	362.917	9.510	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2327.915	61	38.163		
	Total	3053.750	63			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LOCUS

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.635	7.531		-1.943	.057
	LOCUS	.436	.291	.169	1.498	.139
	MOTIVASI	.878	.229	.433	3.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Pengaruh Z ke Y**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.197	6.239

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.197	1	640.197	16.446	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2413.553	62	38.928		
	Total	3053.750	63			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.154	5.015		-1.227	.224
	MOTIVASI	.928	.229	.458	4.055	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Robith Fuady  
NIM/Jurusan : 16510207/Manajemen  
Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E.,M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 Januari 2020	Pengajuan <i>Outline</i> dan Proposal	1.
2.	13 Februari 2020	Revisi Proposal I	2.
3.	5 Maret 2020	Revisi Proposal II	3.
4.	23 Maret 2020	Revisi Proposal III	4.
5.	31 Maret 2020	Acc Proposal	5.
6.	23 April 2020	Seminar Proposal	6.
7.	29 April 2020	Revisi Seminar Proposal	7.
8.	2 Mei 2020	Acc Proposal	8.
9.	5 Mei 2020	Kuisisioner Penelitian	9.
10.	29 Juli 2020	Revisi Skripsi	10.
11.	27 Agustus 2020	Acc Skripsi	11.

Malang, 27 Agustus 2020  
Mengetahui:  
Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA**

NIP. 19670816 200312 1 001



**KEMENTRIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
**(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Robith Fuady  
NIM : 16510207  
Handphone : 089613739110  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : aliyahnur8710@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
<b>22%</b>	<b>21%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 1 Oktober 2020  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001

16510207

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	8%
2	<a href="http://ejournal.kopertis10.or.id">ejournal.kopertis10.or.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
5	<a href="http://jurnal.stie-aas.ac.id">jurnal.stie-aas.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
8	Submitted to Korea National Open University Student Paper	1%
9	<a href="http://jurnal.radenfatah.ac.id">jurnal.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%

10	tubagussurur.blogspot.com Internet Source	1%
11	ihsangagah.blogspot.com Internet Source	1%
12	Yi Li, Feng Wei, Shenggang Ren, Yang Di. "Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance", Journal of Managerial Psychology, 2015 Publication	1%
13	www.scribd.com Internet Source	1%
14	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
15	www.ijitee.org Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ahmad Robith Fuady  
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 23 Juli 1997  
Alamat Asal : Jl. Raya Sudimoro Bululawang Malang  
No. Handphone : 089613739110  
Email : Arfuady97@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

2002 – 2004 : RA Muslimat NU 01  
2004 – 2010 : MI NU Bululawang, Malang  
2010 – 2013 : MTsN Malang 03 Gondanglegi, Malang  
2013 : MAN Malang 02 Kota Batu  
2013 – 2016 : MAN Gondanglegi Malang  
2016 – 2020 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2010 – 2011 : PPS. Shirothul Fuqoha Gondanglegi Malang  
2013 : Bravo Viec Bululawang Malang  
2013 : Ma'had Al – Ulya Man Malang 02 Kota Batu  
2014 : Mahesa Institute Pare Kediri  
2014 – 2015 : PP. Al – Hamidiyah Gondanglegi Malang  
2016 – 2017 : MSAA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2016 – 2017 : PKPBA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2017 – 2018 : ELC UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2017 – 2020 : PP. Anwarul Huda Sukun Malang

### **Pengalaman Organisasi**

2014 : IPNU/IPPNU Bululawang