

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA
DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PDAM KOTA
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

YUZDA FAIQOTUL MUNA

NIM : 16510101

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA
DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PDAM KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

YUZDA FAIQOTUL MUNA

NIM : 16510101

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

MALANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA DIMODERASI
OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PDAM KOTA MALANG

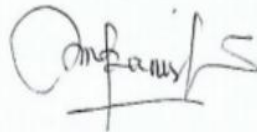
Oleh:

Yuzda Faiqotul Muna

NIM: 16510231

Telah disetujui pada tanggal 30 Maret 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos.,M.Si.,MM

NIDT. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui.

Ketua Jurusan



M. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PDAM KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

YUZDA FAIQOTUL MUNA

NIM: 16510101

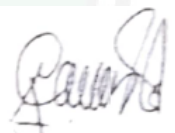
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

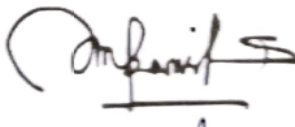
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan,
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Pada
28 Juni 2021


Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP. 199303282019032016
2. Dosen Pembimbing / Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati
NIP.19750426201608012042
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M. Si
NP. 197509062006041001

Tanda Tangan

()

()

()



Disahkan Oleh

Ketua Jurusan,

Yulianto Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuzda Faiqotul Muna

NIM : 16510101

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 PRESTASI KERJA DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PDAM KOTA MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 24 November 2020

Hormat Saya,



Yuzda Faiqotul Muna

NIM : 16510101

HALAMAN PERSEMBAHAN

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia yang tak henti-hentinya selalu dianugerahkan sehingga saya dapat menyelesaikan tanggung jawab ini pada waktunya dengan segala perjuangan. Sholawat beriring yang selalu dipersembahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan jahiliyyah pada zaman ilmu pengetahuan sampai sekarang.

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya

Serta saudara dan seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan moril, materil, kasih sayang serta doa. Juga segenap sahabat dan teman-teman yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan penulisan SKRIPSI ini.

Terima Kasih

MOTTO

“Angkatlah kesedihan menjadi kekuatanmu. Tunjukkan pada dunia bahwa kamu kuat, bukan manusia lemah.”

(YUZDA)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahNya proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Locus of Control terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja".

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kesalahan menuju jalan kebaikan. Din Al-Islam.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos.,M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Muhammad Fatkhur Rozi, SE., M.M selaku wali dosen yang telah membantu proses menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri MaulanaMalik Ibrahim Malang sahabat-sahabati manajemen 2016 yang telah memberi semangat.

7. Segenap karyawan PT. PDAM Kota Malang yang sudah membantu dalam penelitian ini.
8. Abi, mama dan adik serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, motivasi dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Seluruh teman Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen 2016 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amiin ya Rabbal'alaminn..

Malang, 04 Mei 2021

Penulis

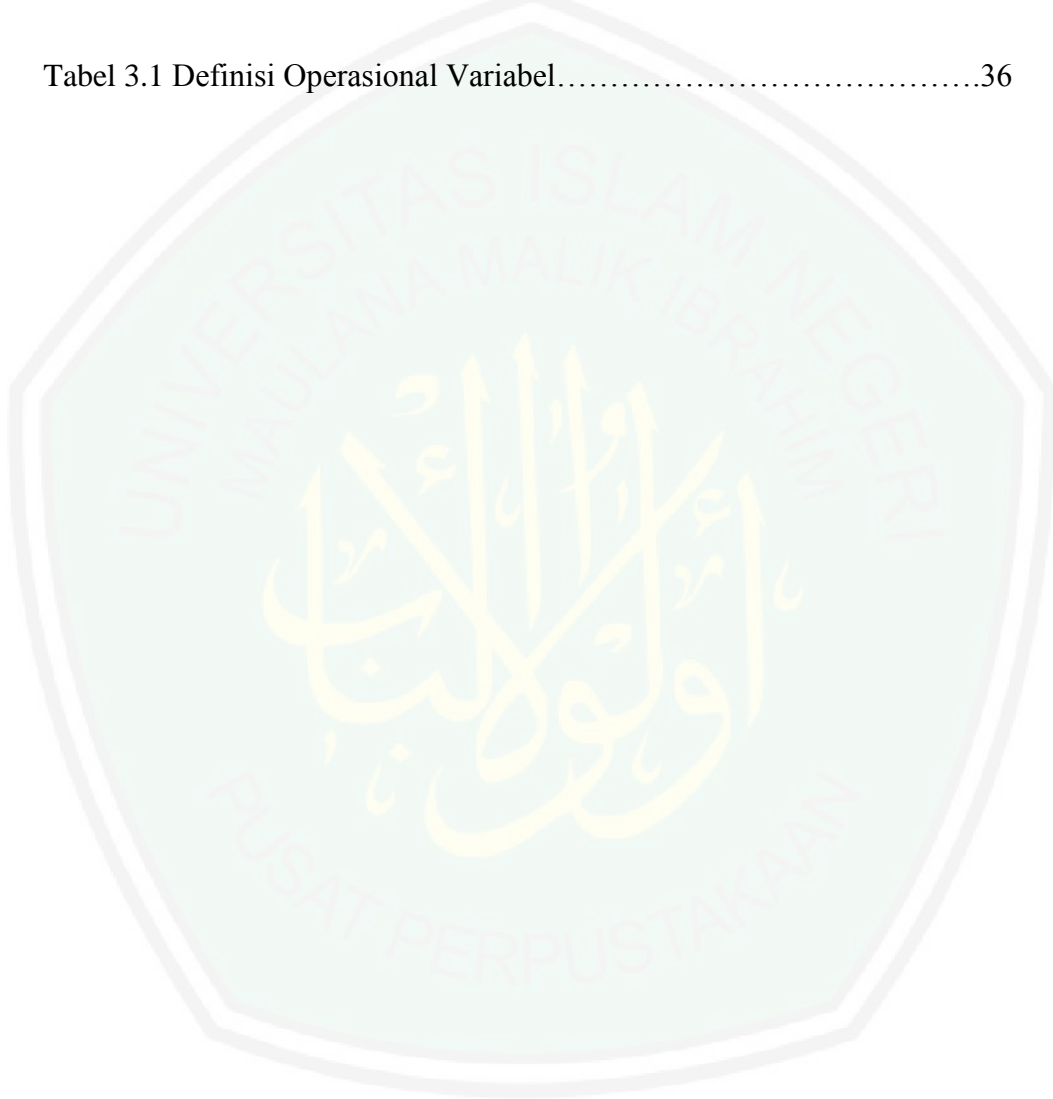
DAFTAR ISI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA	ii
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
نبذة مختصرة	xvi
BAB I.....	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Locus of Control	17
2.2.2 Kepuasan Kerja	25
2.2.3 Prestasi Kerja	27
2.3 Hubungan antar Variabel	33
2.3.1 Hubungan <i>Locus of control</i> pada Kepuasan Kerja.....	33
2.4 Model Hipotesis Penelitian	36
BAB III.....	37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38

3.3.2	Sampel.....	39
3.3.3	Teknik pengambilan sampel	40
3.4	Sumber Data.....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6	Skala Pengukuran.....	41
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.8	Uji Instrumen	45
3.8.1	Uji Validitas	45
3.8.2	Uji Reliabilitas	45
3.9.1	Uji Asumsi.....	45
3.9.2	Uji Multikolinearitas.....	45
3.9.3	Uji Heteroskedastitas	47
3.9.4	Uji Normalitas.....	47
3.9.5	Uji Linieritas	48
3.10	Metode Analisis Data.....	48
BAB IV	50
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	50
4.1.1	Latar Belakang Perusahaan.....	50
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.2	Karakteristik Responden	55
4.3	Deskripsi Variable Peneltian.....	57
4.3.1	Variabel Locus of Control (X)	58
4.3.2	Variabel Prestasi Kerja (Y).....	58
4.3.3	Variabel Kepuasan Kerja (M)	59
4.4	Uji Instrumen Penelitian	60
4.5	Pembahasan.....	68
BAB V	77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.2 Karakteristik Kepribadian <i>Locus of Control</i>	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan.....	24
Gambar 2.2 Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	27



ABSTRAK

Yuzda Faiqotul Muna. 2021. SKRIPSI. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja dimoderasi Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos.,M.Si.,M.M

Kata Kunci : *Locus of Control*, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan obyek penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Dharma PDAM Kota Malang, Jl. Danau Sentani Raya No.100, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65142. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 123 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian MRA, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja, dan yang terakhir variabel kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh variabel *locus of control* terhadap variabel prestasi kerja. Hal tersebut dikarenakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor karyawan untuk meningkatkan *locus of control* mereka agar prestasi kerja mereka juga meningkat.

ABSTRACT

Yuzda Faiqotul Muna. 2020. THESIS. The influence of Locus of Control on Job Performance is moderated by Job Satisfaction in Regional Water Company (Pdam) Malang City.

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos.,M.Si.,M.M

Keywords :Locus of Control, work performance, Job Satisfaction

The influence of Locus of Control on Job Performance is moderated by Job Satisfaction in Municipal Water Company (Pdam) This research uses a quantitative approach with explanatory research type. With the object of this research conducted at PT. Tirta Dharma PDAM Malang City, Jl. Lake Sentani Raya No. 100, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Malang City, East Java 65142. This research has a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study was 123 respondents. Data were collected by questionnaire. Data analysis in this study used the MRA (Moderated Regression Analysis) analysis test.

The results of this study indicate that based on the results of the MRA examiner, it shows that the locus of control variable has a significant influence on the work performance variable. The locus of control variable has a significant influence on the work performance variable, moderated by the job satisfaction variable, and finally the job satisfaction variable can moderate the influence of the locus of control variable on the work performance variable. This is because job satisfaction is a factor for employees to increase their locus of control so that their work performance also increases.

نبذة مختصرة

خلال من الوظيفي الأداء على التحكم مركز تأثير على الإشراف يتم. أطروحة. 2021. منى فيقوتول يوزدا
(Pdam) Malang City الإقليمية المياه شركة في الوظيفي الرضا

مشرف : دكتور. فيفين ماهراني إكواتي ، سوس ، ماجستير ، م
الكلمات الدالة : وحده التحكم , أداء العمل , الرضا الوظيفي

في أجري الذي البحث هذا بهدف. التوضيحي البحث نوع مع كميًا نهجًا الدراسة هذه تستخدم

Kec. ، ماديوبورو ، 100 رقم رايا سينتاني بحيرة. Jl. PT. Tirta Dharma PDAM Malang City،

Kedungkandang، Malang City، East Java 65142. سيتم فرضية على الدراسة هذه تحتوي

الاستبيان طريق عن البيانات جمع تم ، مستجيبة 123 الدراسة هذه في العينة بلغت. الحقيقة لمعرفة اختبارها
(المتوسط الانحدار تحليل) MRA اختبار الدراسة هذه في البيانات تحليل واستخدام ،

كبير تأثير له الضبط متغير موضع أن تبين MRA ممتحن نتائج على بناء أنه إلى الدراسة هذه نتائج تشير
تأثير من يخفف أن يمكن الوظيفي الرضا الأخير والمتغير ، الوظيفي الرضا متغير. العمل أداء متغير على
زيادة إلى الموظفين يدفع عامل هو الوظيفي الرضا لأن وذلك. العمل أداء متغير على التحكم موضع متغير
أيضًا عملهم أداء يزيد بحيث سيطرتهم موضع

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perubahan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menerapkan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi dinyatakan berhasil apabila dalam mencapai tujuan sangat bergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan dengan baik, tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan untuk mencapai keselarasan tujuan.

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan menggerakkan dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia apabila individu dalam berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. (Badri, 2006: 207) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan stress, tidak semangat untuk bekerja, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan

kerja sehat maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai 2 dimensi, dimensi fisik dan dimensi non fisik. Organisasi/Perusahaan harus mempunyai kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik agar pra karyawan dapat bekerja secara produktif (Ridwan, 2013 : 17).

Peningkatan persaingan di industri jasa pun meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi domestik pada triwulan I ± 2016. Persaingan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh para pelaku bisnis termasuk perusahaan jasa. Perusahaan jasa dituntut untuk mampu menciptakan keunggulannya dalam mengatasi para pesaingnya. Perusahaan jasa begitu identik dengan kegiatan menyediakan berbagai layanan, mulai dari layanan jasa transportasi, jasa periklanan, jasa perbankan, hingga jasa penyedia peralatan kegiatan operasional suatu perusahaan. Melihat *core business* perusahaan ini, maka perusahaan jasa harus sangat memperhatikan pelayanan yang mereka berikan, seperti mampu memberikan servis yang memuaskan bagi konsumen, dan menjaga kepercayaan konsumen. Hal ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara teliti dan maksimal agar pelayanan yang diberikan berkualitas, sehingga hubungan baik dengan konsumen terjalin.

Kepuasan kerja memiliki berbagai dampak yang positif dan negatif bagi psikologis seorang karyawan. Dampak positif tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas kepada perusahaan, serta menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini berbanding terbalik apabila karyawan merasakan ketidakpuasan kerja yang mana produktivitas karyawan dapat menurun, meningkatkan turnover perusahaan, dan meningkatkan

ketidaksiplinan kerja karyawan. Menanggapi dampak tersebut, perusahaan pun harus cermat dalam memperlakukan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerjanya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga perusahaan dapat melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, disebabkan setiap karyawan mempunyai kemauan dan kemampuan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja menurut Ilmi dan Stephany (2004: 78) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya artinya karyawan dapat mencapai satau melebihi standar atau kriteria yang ditentukan perusahaan. Cahyono dan Ghozali (2002: 160) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia ditempat kerja.

Pada kenyataannya prestasi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi karyawan rendah dapat berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian yang sangat besar dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja akan menghambat

perkembangan karir. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *Locus of control* (Handoko, 2001: 135).

Begitu juga halnya dengan prestasi kerja yang terdapat pada PDAM Kota Malang yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini. Prestasi bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. PDAM Kota Malang sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan citra baik yang didapat PDAM Kota Malang salah satunya adalah penghargaan Global Water Award, di Uni Emirate Arab tahun 2016. Berkat inovasi Produk Zona Air Minum Prima (ZAMP) serta pilot project 100-0-100, yang satu poinnya 100 persen terlayannya air bersih, mendapat perhatian khusus dari dunia internasional penghargaan ini sangat membanggakan khususnya bagi masyarakat Malang.

Locus of control merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu.

Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Falikhatun (2003:264) mengemukakan bahwa

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

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. Menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010) *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri.

Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudiati (2010) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan external *locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset (pemikiran) bahwa faktor dari

luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Tidak asing juga kita mendengar kalimat di masyarakat bahwa “Orang pintar kalah dengan orang yang bernasib baik”. Mengambil fokus tidak hanya pada internal *locus of control* saja, tetapi variabel external *locus of control* juga dikaitkan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang dan ingin mengetahui seberapa kuat pengaruh external *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan berdasarkan pernyataan (*statement*) yang telah “masyarakat” tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Poespowidjojo (2019) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pelekatan kerja sebagai variabel mediator berpengaruh pada kinerja pekerjaan *locus of control* internal. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural dengan data yang dikumpulkan di Indonesia televisi komersial dari 130 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja memainkan peran utama dalam mediasi efek pada kinerja pekerjaan dari lokus internal PT kontrol. Artinya karyawan dengan kontrol internal yang tinggi lokus tertanam dalam pekerjaan mereka dan menampilkan tinggi penampilan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Kartika dan Wijayanti (2007) menyebutkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional, penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal akan lebih memberikan toleransi disfungsional audit.

Penelitian Spector (1982) dalam Donnelly et.al. (2003) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan *locus of control* internal. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010) juga menyebutkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Soelehan dan Sukartaatmadja (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Bambang dan Irawati (2009) telah melakukan penelitian. Penelitian tersebut dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu internal, eksternal *locus of control* dan prestasi usaha. Dalam penelitian tersebut diperoleh bahwa Hasil uji hipotesis pertama internal locus of control dan external locus of control yang dimiliki oleh pelaku UMKM Kabupaten Sampang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi usaha. Berdasarkan *research gap* diatas, dapat disimpulkan bahwa Locus of control selalu mempengaruhi prestasi kerja.

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. PDAM merupakan perusahaan yang bergerak dalam pelayanan penyediaan air minum. PDAM Kota Malang saat ini sedang menjalankan salah satu bentuk produk pelayanannya yaitu Zona Air Minum Prima (ZAMP). ZAMP adalah zona atau wilayah khusus yang dirancang sebagai wilayah air siap minum. Tidak dapat dipungkiri adanya permasalahan dan peristiwa yang terjadi di dalam suatu kelompok kerja selama proses pencapaian tujuan kerja. Apabila ZAMP dapat terlaksana dan berjalan dengan baik dalam implementasinya, maka

karyawan akan merasa puas karena telah berhasil mencapai misi perusahaan sehingga hal tersebut dapat dijadikan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam misi perusahaan selanjutnya.

Berdasarkan hal tersebut, kita ingin melakukan penelitian tentang peranan *locus of control* karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, apakah karyawan cenderung pada internal *locus of control* atau external *locus of control* dalam menghadapi permasalahan dan peristiwa yang terjadi selama proses bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga ingin mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Locus of Control terhadap Prestasi Kerja dimoderasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kota Malang?
2. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Malang?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kota Malang
2. Menguji apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja
3. Menguji apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dilakukan agar dapat dipergunakan oleh beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk memadukan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diambil oleh PDAM Kota Malang sebagai bahan pertimbangan dalam *Locus of control* dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian sejenis berikutnya terutama yang berkaitan dengan *Locus of control*, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian, salah satu aspek yang penting adalah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menjadi bahan acuan dan dasar dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian terdahulu yang dipilih belum ada judul yang sama persis dengan penelitian yang sekarang dilakukan, namun penelitian ini mengangkat beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama sebagai referensi dalam memperbanyak bahan kajian pada penelitian yang sekarang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dipilih merupakan karya ilmiah berupa skripsi dan jurnal terkait dengan penelitian yang sesuai dengan penelitian yang sekarang. Berikut merupakan karya ilmiah yang dipilih sesuai kesamaan tema yang telah dipilih oleh peneliti.

Lomanto (2012) dalam studinya “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi locus of control dan kejelasan tugas pada peran auditor junior”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis serta terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas, variabel moderasi, dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel moderasi yaitu locus of control dan kejelasan tugas, dan variabel terikat

dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja auditor junior. Jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif berupa hasil perhitungan skor masing-masing pernyataan dalam kuisisioner. Sumber data adalah data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisisioner kepada akuntan public yang bekerja pada KAP di Surabaya. Metode pengumpulan data yaitu metode survey kepada auditor junior yang bekerja pada KAP di Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Kriteria pengambilan sampel adalah: Objek dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja dalam bidang audit atau disebut juga auditor di KAPKAP yang terdapat di Surabaya. Auditor yang akan dijadikan sampel yaitu auditor junior yang telah bekerja di KAP baik besar maupun kecil selama kurang dari dua tahun. Responden yang menjadi target kuisisioner ini merupakan auditor junior yang bekerja di KAP Surabaya. Kuisisioner yang akan disebar adalah sebanyak 200 kuisisioner.

Ayudiati (2010) telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang). Variabel locus of control dan variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dipilih merupakan karya ilmiah journal. Penelitian tersebut saat ini dilaksanakan pada kondisi perusahaan yang normal-normal saja, namun belum diaplikasikan pada penelitian di perusahaan yang sedang diisukan untuk diakuisisi oleh perusahaan lain. PT Amarta Karya dipilih dalam penelitian ini karena informasi terkini dari isu akuisisi yang

dilakukan oleh PT Adhi Karya semakin jelas Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Amarta Karya (persero) yang terdiri dari Lower Manager, Middle Manager dan Top Manager yang berada di beberapa cabang atau unit, adapun jumlah responden yang diambil adalah sejumlah 135 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Adapun pelaksanaannya adalah dengan penyebaran kuesioner pada responden melalui surat untuk wilayah luar Kota Semarang dan didatangi langsung untuk responden yang ada di Kota Semarang. Analisis Regresi yang dipakai adalah dengan perangkat lunak SPSS, untuk menganalisis data Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, komitmen organisasi dan locus of control, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor terbesar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kemudian disusul oleh komitmen organisasi dan locus of control.

Raiyani dan Saputra telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Dan Locus Of Control Terhadap Audit Judgment Di Wilayah Bali“, yang dilakukan pada tahun 2014. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu kompetensi, kompleksitas

tugas, locus of control dan audit judgment. Penelitian tersebut membahas tentang pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan locus of control yang mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap audit judgment. Jika tingkat pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan locus of control semakin tinggi, maka semakin baik dalam memberikan judgment dalam tugas yang ditanganinya.

Santoso (2005) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (studi menjelang merger di PT Amarta Karya). Penelitian tersebut membahas tentang pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan locus of control yang mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap audit judgment. Jika tingkat pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan locus of control semakin tinggi, maka semakin baik dalam memberikan judgment dalam tugas yang ditanganinya. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Raiyani dan Saputra menggunakan empat fokus penelitian di Wilayah Bali, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Purnomo (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepribadian, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap persepsi kinerja UMKM”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian *agreeableness* dan *self-efficacy* yang dimiliki para pengusaha. *Agreeableness*

adalah kepribadian yang menggambarkan bahwa individu memiliki sifat-sifat antara lain suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha yang mampu mencapai kesuksesan usahanya adalah individu yang terbuka, mudah bergaul, dan penuh toleransi di dalam masyarakat. Hal ini tentu menjadi sangat wajar karena pengusaha yang menjadi responden berada di wilayah Banyumas dengan budaya yang penuh dengan toleransi, keterbukaan, dan saling menghormati satu sama lain.

Wahyuni (2016) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, locus of control berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kepuasan kerja memediasi pengaruh locus of control terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Yudiningsih dkk (2016) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang

dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyuni (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Bangkalis	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda	Budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pemerintah daerah di Bangkalis. Kepuasan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di pemerintah daerah Bangkalis.
2	Yudiningsih dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan	Analisis linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

		Kabupaten Buleleng		kinerja pegawai.
3	Raiyani dan Saputra (2014)	Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Dan Locus Of Control Terhadap Audit Judgment Di Wilayah Bali	Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dan locus of control yang mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap audit judgment.
4	Ni Wayan Rustiarini (2013)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja	Menggunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis) dengan bantuan program SPSS versi 17.0 for Windows	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, hanya tiga dari lima variabel sifat kepribadian yaitu conscientiousness, extraversion, dan neuroticism yang berpengaruh pada kinerja.
5	Ratno Purnomo (2010)	Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja UMKM	Menggunakan analisa regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian self efficacy dan locus of control tidak signifikan.
6	Soraya Eka Ayudiati (2010)	Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai	Pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 for windows	Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variable locus of control dan variable etika kerja islam berpengaruh positif

		variable Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)		terhadap variable kinerja karyawan
7	Edy Santoso (2005)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja karyawan (studi menjelang merger di PT Amarta Karya)	Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji selisih mutlak.	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Locus of Control

2.2.1.1 Pengertian *Locus of Control*

Menurut pendapat Rotter (1996) *locus of control* adalah tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (dalam Allen, 2003: 293). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1995:161) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai internalizers. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor faktor eksternal disebut: externalizer.

Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181), *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control eksternal).

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil yang penting. Benson et al. (2005) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (2010:382).

Hasil dari berbagai penelitian menunjukkan orientasi internal lebih banyak menimbulkan dampak positif. Phares menyatakan mereka yang berorientasi internal cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya. Pertanyaan tersebut didukung oleh Sceibe (1978) bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif (Allen,2003:297).

Individu dengan *locus of control* eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal di luar seperti takdir. Menurut Spector (1982) keyakinan yang dimiliki mereka yang

berorientasi *locus of control* eksternal menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.

Solomon & Oberlander (1947) menyatakan bahwa orang yang memiliki *locus of control* internal bertanggung jawab terhadap kegagalannya, sedangkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki anggapan bahwa kegagalannya berasal dari faktor diluar dirinya sendiri. Crider (1983) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal sebagai berikut:

Tabel 2.2 Karakteristik Kepribadian Locus of Control

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

2.2.1.2 Aspek Locus of Control

Menurut Mearns konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

a) Potensi Perilaku (*Behaviour Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b) Pengharapan (*Expectancy*)

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

c) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

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

d) Situasi Psikologi (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus-menerus akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan.

Phares (Silalahi 2009: 30-32) menjelaskan aspek-aspek *locus of control* lebih terperinci ada 2 aspek dalam *locus of control* yaitu:

1) Aspek Internal

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

a. Kemampuan

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

Menurut Kartono & Gulo (dalam kamus psikologi 2003: 1) kemampuan adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian atau kepemilikan keahlian ataupun kepemilikan keahlian itu sendiri.

b. Minat

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

Tampubolan (2004: 28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

c. Usaha

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

Seegerestrom (1988) berpendapat bahwa sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dan keadaan terburuk. (Ghufron & Risnawta S 2010: 95)

2) Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

a. Nasib

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

b. Keberuntungan

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

c. Sosial ekonomi

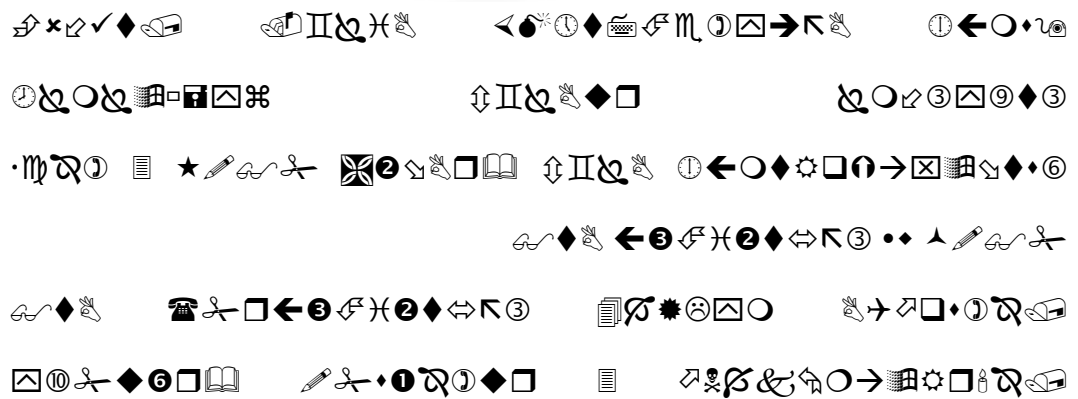
Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan kesejahteraan dan bersifat materialistik.

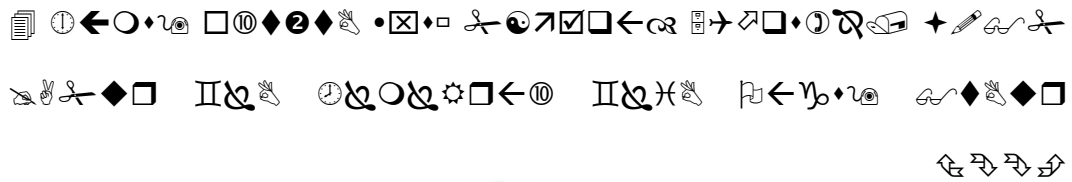
d. Pengaruh orang lain

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

2.2.1.3 Locus of control dalam Pandangan Islam

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat enting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengarahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya. Sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'ad ayat 11:





Artinya : bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Berdasarkan ayat tersebut dapat menarik bahwa manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang akan dicapainya.

Allah SWT telah menjanjikan kepada hambanya-Nya bahwa segala usaha yang dilakukan akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى . وَأَنَّ إِلَى رَبِّكَ
الْمُنْتَهَى

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu), (QS. An Najm: 39-42)

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan padadasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

2.2.2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hal terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu mewujudkan serta meningkatkan kinerja perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk dapat mewujudkan apa yang telah direncanakan dan diinginkan perusahaan serta sulit juga bagi perusahaan untuk memiliki kinerja yang optimal. Karena segala sesuatu kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan bergantung kepada karyawan yang bekerja, maka dari itulah karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik agar dapat membantu perusahaan. Istilah Prestasi Kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Maksud dari prestasi kerja disini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerjaan tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut pengertian prestasi kerja menurut para ahli yaitu Mangkunegara (2011:67)

mengemukakan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2012:93) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalamana dan ketangguhan serta waktu. Pendapat lainnya yaitu menurut Sadili Samsudin (2012:159) “adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan”

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu diantaranya adalah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja (Silalahi, 2014: 20).

Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja. (Anita, Aziz, & Yunus, 2013: 4).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini umumnya

menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Azikin, 2014: 105).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Gomes (2003:142) mengemukakan beberapa tipe kriteria performasi kerja yang didasarkan atas deskripsi yang spesifik, yaitu:

a. Quantity of work

Jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b. Quality of work

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. Job knowledge

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

d. Creativeness

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

e. Cooperation

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

f. Dependability

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

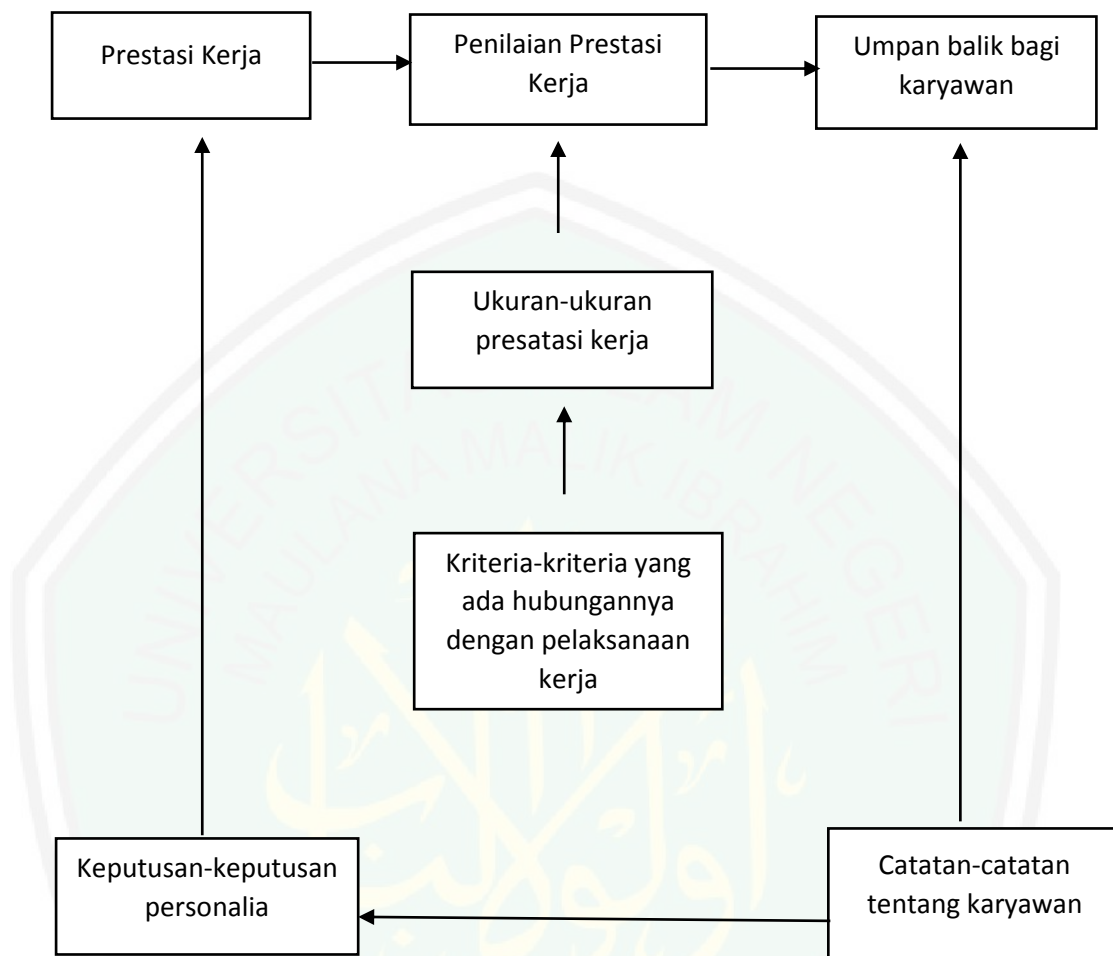
g. Initiative

Semangat untuk melaksanakan tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. Personal Qualities

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Hubungan factor prestasi kerja dengan *locus of control* adalah dengan keterkaitannya dengan *internal locus of control* dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja.



Gambar 2.1 Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, Edisi Keenam, (1997:138)

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut.

Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada

kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah.

Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surah Alam Nasyahrah Q.S:94 ayat 7- 8



Artinya: 7.Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Locus of control* pada Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja itu dapat digambarkan hanya sebagai perasaan orang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Robins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Locus of control berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control* internal beranggapan apa yang mereka kerjakan dan hasilnya berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang beranggapan hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* internal dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal dinyatakan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dari seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut :

H1: *Locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja

1.1 2.3.2 Hubungan *Locus of control* pada Prestasi Kerja

Menurut Wulandari, dkk dalam Busro (2017:23) menyatakan bahwa : *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

Prestasi kerja dipahami sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dari aktivitas yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam bentuk pengetahuan, pemahaman, pengalaman, sikap dan keterampilan. Banyak faktor yang dapat menentukan prestasi kerja , seperti metode kerja, media, hasil sebelumnya, minat, sikap, kreativitas, intelegensi, persepsi diri yang berhubungan dengan sukses atau gagal (*locus of control*) mencapai prestasi yang diinginkan, dan sebagainya. Berprestasinya seseorang dapat diyakini pada kemampuan yang dimiliki, dan kegagalan karena kurangnya usaha sehingga menimbulkan bertambahnya motivasi peserta didik untuk dapat menjadi lebih baik lagi di kemudian hari. Adapun persepsi diri yang berhubungan dengan sukses atau gagal seseorang disebut dengan istilah *locus of control*. *Locus of control* berkaitan dengan tingkah laku karyawan dalam kegiatan, dimana prestasi kerja berdasarkan *locus of control*

adalah bagaimana karyawan mempersepsikan diri dalam kegiatan sesuai dengan kontrolnya.

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah :

H2: *Locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja

2.1 2.3.2 Hubungan *Locus of control*, Kepuasan Kerja Kerja dan Prestasi Kerja

Menurut Rotter (dalam Engko dan Gudono,2007) *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia (Kelley, 2006).

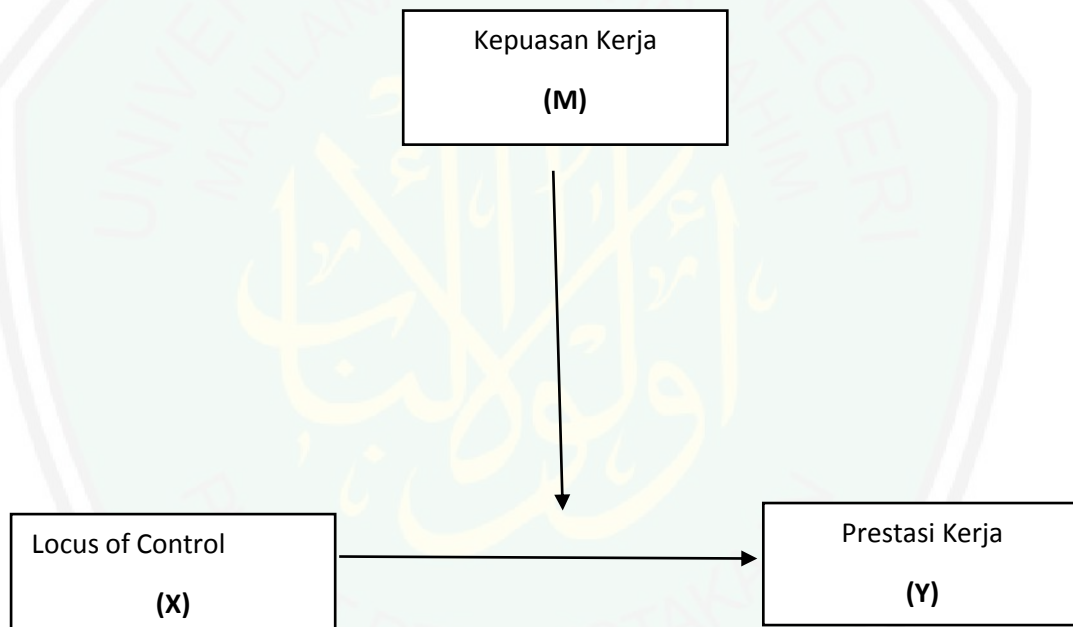
Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*, seorang auditor akan memiliki motivasi kerja apabila auditor tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal). Jika seorang audit cenderung memiliki internal locus of control, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan motivasi kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/ prestasi kerja

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah :

H3: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja

2.4 Model Hipotesis Penelitian

Adapun dalam penelitian ini model penelitian dapat digambarkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015:4).

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang mana dalam penelitian ini menganalisis pengaruh locus of control. Menurut Arikunto (2006:12), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulaidari pengumpulan dan penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemhaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*). Menurut Sanapiah (1992) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 287) penelitian eksplanatory (*eksplanatory research*) adalah untuk menguji antar variable yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variable-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan tentang Pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja karyawan di PDAM Kota Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berlokasi di Jl. Terusan Danau Sentani No. 100 Sawojajar, Malang, Jawa Timur 65142. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berjumlah 380 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan proporsione random sampling. Teknik tersebut dipilih karena karyawan PDAM bekerja dengan jobdesk yang heterogen sesuai dengan divisinya sehingga peneliti ingin memperoleh responden secara acak pada setiap divisi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Sedangkan menurut (Ferdinand, 2006) mendefinisikan populasi sebagai gabungan daei seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berjumlah 178 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kelompok dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra,2007). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Umar, 2000 (Supriyanto dan masyhuri: 2010 : 288), yaitu:

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

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= *error sampling* (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,05)^2}$$

n= 123

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas, maka jumlah sampel digunakan pada penelitian ini adalah 123 orang.

3.3.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah teknik Sampling proporsional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Data primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang tergantung di dalam data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak data primer (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 49). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan observasi pada perusahaan PDAM Kota Malang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) definisi dari sumber data sekunder adalah sebagai berikut : “Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.”

Penelitian menggunakan data sekunder mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Data tersebut berupa laporan tahunan pada perusahaan PDAM Kota Malang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang tepat perlu diperhatikan untuk mendapatkan informasi yang valid.

Menurut (arikunto, 2010) menagtakan bahwa pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti denagn metode *interview*/wawancara, tes observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Berdasarkan pendapat di atas, maka pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/ pewawancara dengan si penjawab/ responden, dengan menggunakan alat interview guide (Supriyanto dan Maharani 2013:54).

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Supriyanto dan Maharani 2013:56).

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu

yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Tabel 3.1 Kategori Penilaian

No.	Penjelasan	Skala
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

Penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu *independent variable* atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010), *dependent variable* atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dan variabel mediasi (*intervening variable*) atau variabel antara yang menghubungkan

sebuah variabel independent utama pada variabel dependen yang dianalisis (Ferdinand, 2006). Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel dependen yaitu *Locus of Control* (X)
2. Variabel independent yaitu Kepuasan Kerja (Y)
3. Variabel moderasi yaitu Prestasi Kerja (Z)

Adapun metode dalam pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini diuraikan pada poin di bawah ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi Pengukuran Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Locus of Control</i> , (Gudono,2007)	<i>Internal Locus of Control</i>	Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil,	<ol style="list-style-type: none"> 1.Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. 2.Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri. 3.Keberhasilan individu karena kerja keras. 4.Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. 5.Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.

		<i>External Locus of Control</i>	Yang dimaksud penelitian ini adalah merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran. 2. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia. 3. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. 4. Kesuksesan individu karena faktor nasib.
2	Kepuasan Kerja Sedarmayanti (2012:21)	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan. 2. Pekerjaan yang secara mental menantang.
		Gaji		<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya gaji 2. Kecepatan Ordinal pembayaran gaji.
3	Prestasi Kerja Mangkunegara (2011:67)	Kualitas kerja		<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan dalam bekerja 2. Kesetiaan terhadap perusahaan 3. Tingkat ketelitian
		Kuantitas		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target yang dihasilkan 2. Kejujuran dalam bekerja 3. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan

		Kerja Sama		1. Kerja sama dengan rekan kerja 2. Kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam tim
--	--	------------	--	---

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Kaiser Meyer Olkin Of Sampling* (KMO) – MSA) dari variabel berada diatas 0,50 dan factor loading harus bernilai besar atau sama dengan 0,40 (Ghozali,2009).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. (Sugiyono,2009).

3.9.1 Uji Asumsi

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent (Ghozali,2009 :60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation factor) < 10. Selain itu, apabila nilai R^2 sangat tinggi (lebih dari 0,10) dan tidak satupun koefisien

regresi yang signifikan secara statistic berarti terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali,2009 :60).



3.9.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011: 139-143).

3.9.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011: 160-165).

3.9.5 Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y. Sudjana (2003:331).

3.10 Metode Analisis Data

Uji analisis koefisien regresi akan menggunakan uji *Moderating Regression Analysis (MRA)*. *Moderating Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana interaksi variabel lingkungan kerja dan internal locus of control dapat memengaruhi penggunaan prestasi kerja. Model persamaan Moderating Regression Analysis (MRA) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 [X + \beta_1 X] + \epsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.Z + \beta_3 X_1.Z + \epsilon$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1 : Variabel Independen

Z : Variabel Moderasi

ϵ : Error

Menurut Ghozali (2013:229), ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai actual dapat diukur dari goodness of fit-nya, yang secara statistic dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistic F, dan nilai statistic t.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

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

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

Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor : 11 Tahun 1974, Unit Air Minum berubah dengan status Perusahaan Daerah Air Minum. Sejak itulah Perusahaan Daerah Air

Minum Kotamadya Malang mempunyai status Badan Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam pengelolaan air minum. Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wendit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan system pompanisasi.

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

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

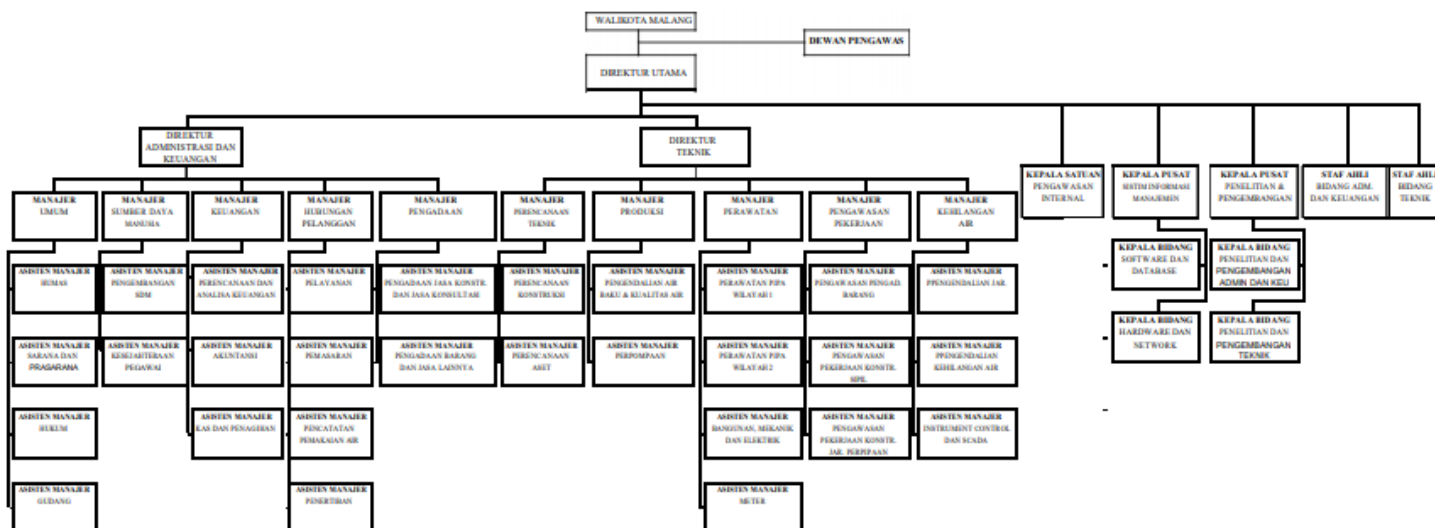
Menjadi Perusahaan Air Minum Yang Sehat Yang Dibanggakan Dengan Peayanan Prima Yang Berkelanjutan .

Misi

1. Menyediakan Pelayanan Air Minum yang Prima dan Berkelanjutan Dengan Harga Yang Terjangkau Kepada Masyarakat Kota Malang
2. Memberikan Kontribusi Penghasilan Kepada Pemerintah Kota Malang dari Bagian Laba Usaha Perusahaan
3. Melaksanakan Peran Aktif Dalam Upaya Peningkatan Derajat Kesehatan Masyarakat Dan Pelestarian Lingkungan

LAMPIRAN : PERATURAN DIREKTUR UTAMA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MALANG
NOMOR : 15 tahun 2019
TANGGAL : 25 Oktober 2019

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MALANG



DIREKTUR UTAMA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA MALANG

Ttd.

M.NOR MUHLAS

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kota Malang

Jabatan	Nama Pegawai
PJS Direktur Utama	M. Nor Muhlas, S.Pd, M.Si
Direktur Adm & Keuangan	M. Syaifudin Zuhri, SE, MM.
Direktur Teknik	Ir. Ari Mukti, MT
Manajer Umum	Machfiyah, S.E., M.H.
Manajer Pengadaan	Ir. Soepranoto, S.T.
Manajer Sumber Daya Manusia	Drs. Dody Varuna
Manajer Hubungan Pelanggan	Subandi, S.AB
Manajer Keuangan	Aneka Puspa Wardhani, S.E.
Manajer Perencanaan Teknik	Hendrik Ribowo, S.T.
Manajer Produksi	Ir. Rahardjono
Manajer Jaringan Pipa Pelanggan	Dra. Nanis Setiari, MM
Manajer Perawatan	Sulis Andri Asmawan, ST
Manajer Pengawasan Pekerjaan	Supriyo Heru W. ST

Manajer Kehilangan Air	Rahmad Hadi Sasmito, S.H.
Kepala Pusat SIM	Drs. Anjar Riyanto
Kepala Satuan Pengawas Internal	Ahmad Fathoni MK, S.E.
Kepala Pusat Litbang	Herianto, S.H.
Staf Ahli Bidang Teknik	Ir. Retno Wulandari

Sumber: Laporan SDM PDAM Kota Malang Desember 2019

Gambar4.2 Merupakan struktur organisasi dari PDAM Kota Malang, setiap bagian memiliki tugas dan wewenang masing-masing, yang mengacu pada dasar hukum tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di tuangkan dalam Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2003 lembaran tahun 2003 nomor 13 tanggal 07 Oktober2003.

Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan dan sebagai sarana mempermudah kinerja pegawai, berdasarkan berita harian Jawa Pos yang ditulis oleh Tanjung (2018), PDAM telah membuat program dan aplikasi baru bernama *Total Water Utility Integrated Network (TWUIN) Command Cente* ratau TCC yang telah diresmikan oleh Wali Kota Malang, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Komunikasi dan Informatika pada tanggal 13 Desember 2018. TCC merupakan pusat komando untuk pengendalian, kontrol, dan monitoring proses transisi dan distribusi air. TCC memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai upaya optimalisasi performa kinerja operasional perusahaan. TCC dikendalikan selama 24 jam dengan tiga shift operator untuk memonitor dan mengontrol semua sistem.

Tugas karyawan akan diberikan melalui aplikasi *E-Office* ataupun *Work Order* yang dapat diakses melalui laptop, komputer, maupun smartphone. Kinerja karyawan juga di pantau mulai dari ketepatan waktu merespon tugas, waktu mengerjakan tugas, hingga waktu menyelesaikan tugas semuanya tercatat dalam satu aplikasi. Selain pemberian tugas, hubungan komunikasi dan penyebaran informasi juga dilakukan melalui sistem aplikasi tersebut (Ilham, 2018:65)

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 123 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Deskripsi Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan yang diakui dalam perusahaan, antara lain:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	91	73.98%
Perempuan	32	26,02%
Total	123	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sedikit didominasi responden laki-laki . Hal ini dapat dilihat dari

tabel 4.2 responden laki- laki berjumlah 91 responden dengan presentase 73,98% sedangkan responden perempuan dengan jumlah 32 responden dengan presentase 26,02%

2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 2 Tahun	8	6,51%
2 – 3 Tahun	85	69,10%
>3 Tahun	30	24,39%
Total	123	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut responden mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 6,51 persen, masa kerja diatas 2-3 tahun sebanyak 85 orang atau 69,10 persen, masa kerja diatas 3 tahun sebanyak 30 orang atau 24,39%. dan dari data tersebut dapat disimpulkan paling banyak responden masa kerjanya sekitar 2-3 tahun dengan persentase 69,10 persen.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik reponden berdasarkan Pendidikan

Usia	Frekuensi	Presentase
SMP	11	8,95%
SMA	18	14,64%
D3	35	28,45%
S1	59	47,96%
Total	123	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Menunjukkan bahwa pendidikan responden pada penelitian ini didominasi S1 dengan jumlah 59 responden dengan presentase 47,96%, sedangkan karakteristik responden SMP berjumlah 11 orang dengan presentase 8,95% dan D3 atau lulusan muda sekitar 35 orang dengan presentase 28,45% dan lulusan SMA berjumlah 18 orang dengan presentase 14,64%.

4.3 Deskripsi Variable Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika deskripsi yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan serta menggambarkan secara dalam variabel *locus of control* (X), prestasi kerja (Y), dan kepuasan kerja (M). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. dasar intepetasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

4.3.1 Variabel Locus of Control (X)

Dalam penelitian ini terdapat 12 item/pertanyaan yang disebarkan ke 123 responden dan mepresentasikan indicator variabel-variabel tersebut. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel Locus of Control disajikan dalam tabel 4.5

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Locus of Control

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	12	9,8	17	13,8	38	30,9	56	45,5	0	0,0	4,11
X2	9	7,3	17	13,8	29	23,6	59	48,0	9	7,3	4,27
X3	2	1,6	8	6,5	18	14,6	43	35,0	52	42,3	4,01
X4	1	0,8	4	3,3	19	15,4	44	35,8	55	44,7	4,16
X5	5	4,1	7	5,7	20	16,3	35	28,5	56	45,5	4,10
X6	2	1,6	4	3,3	16	13,0	48	39,0	53	43,1	4,10
X7	1	0,8	5	4,1	19	15,4	51	41,5	47	38,2	4,34
X8	4	3,3	3	2,4	16	13,0	40	32,5	60	48,8	4,26
X9	3	2,4	6	4,9	27	22,0	51	41,5	36	29,3	4,01
X10	0	0,0	2	1,6	24	19,5	47	38,2	50	40,7	3,62
X11	0	0,0	4	3,3	17	13,8	56	45,5	46	37,4	4,17
X12	1	0,8	2	1,6	25	20,3	56	45,5	39	31,7	4,06
Total		32,5		64,3		217,8		476,5		409	

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada variabel Locus of Control mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 476,5%. dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah berpengaruh sebesar 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sangat berpengaruh pada *locus of control*.

4.3.2 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 9 item/pertanyaan yang disebarkan ke 123 responden dan mepresentasikan indicator variabel-variabel tersebut. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel Prestasi Kerja disajikan dalam tabel 4.6

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	0,8	5	4,1	10	8,1	56	45,5	51	41,5	4,23
Y2	1	0,8	1	0,8	13	10,6	73	59,3	35	28,5	4,14
Y3	1	0,8	5	4,1	21	17,1	54	43,9	42	34,1	4,07
Y4	0	0,0	1	0,8	20	16,3	62	50,4	40	32,5	4,15
Y5	0	0,0	2	1,6	20	16,3	53	43,1	48	39,0	4,20
Y6	0	0,0	2	1,6	24	19,5	42	34,1	55	44,7	4,22
Y7	0	0,0	1	0,8	20	16,3	51	41,5	51	41,5	4,24
Y8	0	0,0	4	3,3	28	22,8	51	41,5	40	32,5	4,03
Y9	0	0,0	1	0,8	18	14,6	54	43,9	50	40,7	4,24
Total		2,4		17,9		125,3		403,2		335	

Sumber : Diolah oleh peneliti

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel Prestasi Kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 403,2%. dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah berpengaruh sebesar 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sangat berpengaruh pada prestasi kerja.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (M)

Dalam penelitian ini terdapat 10 item/pertanyaan yang disebarkan ke 123 responden dan mepresentasikan indicator variabel-variabel tersebut. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel Kepuasan Kerja disajikan dalam tabel 4.7

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
M1	0	0,0	4	3,3	23	18,7	51	41,5	45	36,6	4,11
M2	0	0,0	2	1,6	19	15,4	46	37,4	56	45,5	4,27
M3	0	0,0	3	2,4	27	22,0	59	48,0	34	27,6	4,01
M4	1	0,8	3	2,4	24	19,5	42	34,1	53	43,1	4,16
M5	0	0,0	5	4,1	23	18,7	50	40,7	45	36,6	4,10

M6	0	0,0	2	1,6	21	17,1	63	51,2	37	30,1	4,10
M7	1	0,8	5	4,1	13	10,6	36	29,3	68	55,3	4,34
M8	1	0,8	2	1,6	23	18,7	35	28,5	62	50,4	4,26
M9	2	1,6	6	4,9	24	19,5	48	39,0	43	35,0	4,01
M10	0	0,0	15	12,2	43	35,0	39	31,7	26	21,1	3,62
Total		4		38,2		195,2		381,4		381,3	

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel Prestasi Kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 381,4%. dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah berpengaruh sebesar 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sangat berpengaruh pada kepuasan kerja.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini seorang peneliti membutuhkan suatu alat atau instrumen, maka dalam penelitian tersebut terlebih dahulu menguji instrumen supaya bisa menghasilkan suatu penelitian yang akurat. Pengujian instrumen menggunakan uji vliditas dan uji reliabil itas (Bawono, 2006: 63).

1. Uji Reliabilitas

Menurut Bawono (2006: 63) pada prinsipnya uji reliabiitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbac Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Locus of Control (X)	0,871	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0,827	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (M)	0,760	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

$$0,872 = 87,2\%$$

Kriteria Nunnally (1960) cronbach alpha lebih besar dari 60%

87,2% lebih besar dari 60% = reliable

$$0,827 = 82,7\%$$

Cronbach alpha lebih besar dari 60%

82,7% lebih besar dari 60% = reliable

$$0,760 = 76,0\%$$

Cronbach alpha lebih besar dari 60%

76,0% lebih besar dari 60% = reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Validitas

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015: 144) validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran

sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak aspek (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologis terdapat dalam diri seseorang, yang dinyatakan oleh skornya pada instrumen pengukur yang bersangkutan. Pengujian validitas ini dilakukan untuk melihat fungsi atas semua pertanyaan yang diajukan, dengan kriteria jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan semua indikator valid (Ghozali, 2013: 53). Berikut ini hasil uji validitas:



Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1	0.269	0,176	,000	valid
X2	0.501	0,176	,000	valid
X3	0.772	0,176	,000	valid
X4	0.729	0,176	,000	valid
X5	0.831	0,176	,000	valid
X6	0.779	0,176	,000	valid
X7	0.727	0,176	,000	valid
X8	0.816	0,176	,000	valid
X9	0.706	0,176	,000	valid
X10	0.472	0,176	,000	valid
X11	0.545	0,176	,000	valid
X12	0.569	0,176	,000	valid
Y1	0.511	0,176	,000	valid
Y2	0.366	0,176	,000	valid
Y3	0.672	0,176	,000	valid
Y4	0.650	0,176	,000	valid
Y5	0.742	0,176	,000	valid
Y6	0.735	0,176	,000	valid
Y7	0.731	0,176	,000	valid
Y8	0.693	0,176	,000	valid
Y9	0.725	0,176	,000	valid
M1	0.619	0,176	,000	valid
M2	0.560	0,176	,000	valid
M3	0.626	0,176	,000	valid
M4	0.597	0,176	,000	valid
M5	0.619	0,176	,000	valid
M6	0.619	0,176	,000	valid
M7	0.595	0,176	,000	valid
M8	0.611	0,176	,000	valid
M9	0.596	0,176	,000	valid
M10	0.178	0,176	,000	valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Untuk *degree of freedom* (df), (df) = 123. Dengan nilai (df) 123 dan nilai alpha 0,05 atau 5% didapat angka r tabel 0,176. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, bisa dilihat dari nilai r tabel dan r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan tabel diatas, diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, semua item

pernyataan dalam variabel memiliki r hitung $>$ r tabel 0,176 dengan tingkat signifikansi 5%.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Bawono (2006: 115) uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita data variabel dependen dan independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil uji Normalias

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99145034
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.039
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada hasil uji statistik non-parametrik kolmogorof smirnov menyatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,078 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,078 > 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflator factor* (VIF). Indikasinya yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.845	2.397					
	locus of control	.114	.052	.181	2.190	.030	.533	1.876
	kepuasan kerja	.591	.079	.616	7.473	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel dan persepsi masing-masing sebesar 0,5333 dan 0,533. Nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variable tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk variable masing-masing 1,876 dan 1,876. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013: 139) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas ini, peneliti menggunakan uji glejser.

Dimana dengan menggunakan uji glejser ini, kita bisa mengetahui data tersebut bebas dari heteroskedastisitas yaitu dengan melihat besarnya signifikansi variabel independen. Jika signifikansi pada variabel independen $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

4. Uji Statistik

Menurut Bawono (2006: 88) uji statistik ini digunakan untuk melihat tingkat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir dari data yang kita analisa.

a. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Menurut Liana (2009) *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen), model matematis hubungan antar variabel regresi dengan variabel moderating adalah sebagai berikut:

1. Meregresikan variable bebas (Konflik antar departemen) terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.434	2.204		8.817	.000
	locus of control	.379	.046	.602	8.291	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan output persamaan regresi pertama diperoleh koefisien regresi konflik antar departemen sebesar 0,379, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variable konflik antar departemen berpengaruh.

2. Meregresikan variable bebas (Konflik antar departemen) dan variable yang dihipotesiskan sebagai variable moderasi terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.845	2.397		3.272	.001
	locus of control	.114	.052	.181	2.190	.030
	kepuasan kerja	.591	.079	.616	7.473	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan output persamaan regresi kedua diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,591, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Meregresikan variable bebas (Konflik antar departemen) dan variable yang dihipotesiskan sebagai variable moderasi dan variable interaksi terhadap variable terikat.

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.660	12.745		.679	.498
	locus of control	.095	.292	.151	.325	.746
	kepuasan kerja	.569	.348	.593	1.637	.104
	Interaksi	.000	.008	.049	.065	.948

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan output persamaan regresi ketiga diperoleh koefisien regresi variable interaksi sebesar 0,000, dengan nilai signifikan sebesar $0,948 > 0,05$, maka variable interaksi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.5 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Dalam perhitungan ini menggunakan metode *Moderated Regression Analysis (MRA)* dan perhitungannya menggunakan

bantuan program SPSS. Secara keseluruhan pengujian pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja dimoderasi kepuasan kerja sebagai berikut:.

1. *Locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja

Distribusi frekuensi pada variabel internal *locus of control* secara keseluruhan memiliki grand mean sebesar 4,04 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang memiliki internal *locus of control* yang tinggi dalam dirinya. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PDAM Kota Malang menonjolkan kemampuan dan usaha yang dimiliki untuk meraih apa yang diinginkan dan keberhasilannya dalam bekerja. Oleh karena itu, tertanamnya internal locus of control dalam diri karyawan PDAM Kota Malang merupakan unsur yang penting sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dihadapi dengan baik dan bijaksana. sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang puas atas pekerjaannya. Berdasarkan data primer diperoleh 1 (satu) item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,14. Item tersebut mendukung pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan PDAM Kota Malang saling membantu apabila terdapat rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PDAM Kota Malang merasa puas dalam bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PDAM Kota Malang secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu telah berjalan dengan baik. Data primer menunjukkan item dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,13 yang

menyatakan bahwa karyawan PDAM Kota Malang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PDAM Kota Malang baik.

Variabel *external locus of control* secara keseluruhan memiliki grand mean sebesar 2,95 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang memiliki *external locus of control* yang cukup rendah dalam dirinya. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat diindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang tidak berserah diri, tidak menggantungkan harapan dan tujuannya pada keberuntungan atau nasib, dan kesulitan dalam bertugas bukan menjadi halangan untuk meraih apa yang diinginkan dan keberhasilannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) meneliti tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki Locus of Control internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki Locus of Control eksternal.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) menjelaskan bahwa, studi ini memberikan hasil yang sama seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Hasilnya menyatakan bahwa internal auditor dengan kecenderungan *Locus of Control internal* memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control eksternal*. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan *Locus of Control internal*.

Manusia adalah makhluk hidup yang paling sempurna yang di ciptakan oleh Allah SWT dengan akal dan pikiran yang lebih dari makhluk lain. Sebagai makhluk Allah SWT, manusia memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya Allah SWT yang paling memiliki kesempurnaan. Setiap orang pasti mengalami kesulitan dalam menjalani hidup. Namun, Allah SWT berdiam diri melihat makhluknya dalam kesulitan seperti dalam surat Al Baqarah ayat 155:

وَبَشِّرِ الثَّمَرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِّنْ وَنَقْصٍ وَالْجُوعِ وَالْخَوْفِ مِّنْ بَشِيءٍ وَنَبَلُّوْنَاكُمْ
الصَّابِرِينَ

Artinya : “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar,”

2. Pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja

Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individual meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Hasil ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *locus of control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control* dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka.

Dari analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.022 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika *locus of control* terhadap prestasi kerja itu baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Ketika prestasi kerja terhadap kepuasan kerja itu negative maka prestasi kerja juga akan menurun.

Sehingga hipotesis satu (H1) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kepuasan kerja diterima.

Locus of control merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, kinerja. *Locus of control* memiliki

peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang. *Locus of control* dapat diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika locus of control dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ayudiati,2010) , bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus factor-faktor seperti motivasi, komitmen organisasi dan locus of control, karena factor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Dalam pandangan islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengarahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dibayang-bayangi berbagai keraguan sehingga jiwa penuh keguncangan, kebodohan dan kegelapan yang pada akhirnya jiwa akan menjadi rapuh dan mudah terpengaruh.

Ajaran islam adalah ajaran yang positif, menghindari segala bentuk negative, destruktif sehingga terus tertanam pada jiwa kita bahwa alasan apapun yang mengiringi pada sikap pesimis adalah bertentangan dengan ajaran islam, sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'd ayat 11:

حَتَّىٰ يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ يَّحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيِّنٌ مِّنْ مُّعْجَبَاتٍ لَهُ
وَالِ مِنْ دُونِهِ مَن لَّهُمْ ۚ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَأَلَا سُوْءًا يَّقُومُ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بَاتِئْنَٰنُسِهِمْ مَّا يُغَيِّرُ وَا

Artinya : “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwa manusia harus selalu bersikap optimis. Sikap optimis membuat individu senantiasa tegar, penuh harapan dalam menatap masa depan, jauh dari bayangan kekecewaan dan kecemasan.

3. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PDAM Kota Malang.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengaitkan hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi seperti: Saputra (2012). Dimana dalam penelitian tersebut pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja khususnya pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi adalah signifikan positif ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan positif (<

0,05). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang positif berdampak positif juga terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Hal ini karena karyawan merasa puas terhadap hal-hal yang ada dalam suatu pekerjaan dan perusahaan akan memotivasi karyawan tersebut untuk berkinerja yang lebih positif.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output

yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن لَّا زِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَادَّبَنَ وَإِذْ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”



BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Dalam bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh internal locus of control (X1) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), dengan hubungan yang searah atau menguatkan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (M) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) memiliki hubungan yang searah.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara interaksi internal locus of control dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan mampu memperkuat hubungan antara internal locus of control dengan variabel prestasi kerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara interaksi external locus of control dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kota Malang dan memiliki hubungan yang searah.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Untuk mempertahankan kinerja, manajemen PDAM Kota Malang hendaknya mempertahankan beberapa faktor dalam lingkup prestasi kerja, dan kepuasan kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan yang erat antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Dimana manajemen PADM Kota Malang harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Selain itu juga bisa memperluas pembahasan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Allen, Bem. P. 2003. *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity 4th edition. United States of America : Pearson Education Inc*
- Anita, Julia., Aziz, Nasir., Yunus, Mukhlis. 2013. “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh”. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syah Kuala* Vol. 2 No. 1 ISSN2302-0199 pp . 67-77
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bramastya soeryo Baskoro, diponegoro journal of social and Politic Tahun 2013, Hal.1-9 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php>
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cetakan Pertama. Expert
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali. 2002. “Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan konflik Peran Terhadap hubungan Kepuasan Kerja

Dengan Komitmen Organisasi”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 5 (3) September 2002*.

Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management*. Volume 02. No.03 Desember. Hal: 2954-2961.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

Ritonga, Eni Erlina. 2018. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Aisyiyah Malang. *Iqtishoduna Journal*. Vol 14. No.01 Hal: 71-86

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sukoco, Badri Munir. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.

Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wijaya Iwan Kurnia (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas Agora* Vol. 6, No. 2 .

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Hasil Uji Statistik

Lampiran 6 Surat Penelitian

Lampiran 7 Biodata Peneliti



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA

Saya memohon ketersediaan anda untuk mengisi untuk mengisi titik-titik dibawah ini mengenai “**Pengaruh Locus of Control terhadap Prestasi Kerja yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja**”. Atas waktu dan ketersediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya terapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Usia :
5. Lama bekerja :

II. TANGGAPAN TERHADAP RESPONDEN

Mohon untuk memberikan tanda (\checkmark) pada setiap pertanyaan yang anda pilih. Keterangan:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4

SS	Sangat Setuju	5
----	---------------	---

1. *Locus of control*

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya tidak menyadari dalam arti luas bahwa hidup saya dikendalikan oleh kejadian-kejadian secara kebetulan					
2	Bagi saya tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan karena banyak hal berubah menjadi baik atau buruk					
3	Tidak mungkin bagi saya untuk percaya bahwa keberuntungan atau kesialan memainkan peran penting dalam kehidupan saya					
4	Buat saya, mendapatkan orang untuk melaksanakan sesuatu yang benar tergantung pada kemampuan dan buah pada keberuntungan					
5	Bagi saya, sebenarnya tidak ada yang namanya keberuntungan					
6	Bagi saya, siapa yang dapat menjadi pimpinan adalah tergantung pada dia yang cukup beruntung untuk menjadi orang yang tepat pada kali pertama					
7	Ada hubungan langsung antara seberapa baik saya belajar dengan nilai yang saya peroleh					
8	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh saya karena sebagian besar disebabkan oleh kesialan					
9	Kadang-kadang, saya merasa saya tidak punya kendali atas arah hidup saya					
10	Sering kali saya merasa saya dapat					

	mempengaruhi jalan hidup saya	
11	Bagi saya, memperoleh apa yang saya inginkan sama sekali bukan masalah keberuntungan, tapi masalah rencana dan usaha	
12	Bagi saya, memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan	

2. Prestasi kerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya.					
2	Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan					
4	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
5	Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja					
6	Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini					
7	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.					
8	Saya mampu memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
9	Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan.					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	CS	S SS
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.				
2	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.				
3	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki..				
4	Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugastugasnya.				
5	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.				
6	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.				
7	Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas.				
8	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
9	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target.				
10	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)				

Lampiran 2

Tabulasi data kuesioner

Locus of Control (X)												
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total
3	1	1	3	1	1	4	1	1	3	4	3	26
1	1	2	2	1	3	2	4	3	2	3	3	27
3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	1	35
3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	27
3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	4	4	30
2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	33
3	1	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	31
2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	42
1	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	50
4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	47
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	53
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	31

2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	1	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	45
4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	52
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	39
3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	36
4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	48
4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	53
2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	53
2	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	49
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	51
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	52
4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	52
4	2	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	49
4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	48
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	30
3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	51

4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	49
4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	44
2	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	50
2	2	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	48
4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	51
4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	52
4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	53
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	51
3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	53
3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	44
3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	45
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	53
4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	50
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
1	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	45
1	1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	47
4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52
4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	51

2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	33
3	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	51
1	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	49
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	54
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51
3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	52
4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	53
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	46
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	50
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	54
3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	49
4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	53
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	54
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
4	2	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	50
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	53
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	51
2	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
4	2	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	47
2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	46

4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	49
4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	50
3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	49
3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	49
4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	53
3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	54
2	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	50
2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	51

Prestasi Kerja (Y)										
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Total	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	
4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	

4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
2	3	2	3	3	3	3	2	3	24
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	5	3	4	4	3	4	3	5	35
4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
5	5	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	3	2	2	3	3	4	29
3	5	4	4	3	3	4	5	5	36
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
3	3	3	4	5	5	5	5	4	37
5	4	5	3	4	4	4	4	4	37
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	4	4	5	4	41

5	5	5	4	4	3	4	3	4	37
5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	5	3	4	5	40
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
2	2	4	4	5	5	4	4	4	34
2	3	2	3	3	3	3	2	3	24
4	4	4	5	5	5	5	5	3	40
5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	5	5	3	5	38
5	4	4	5	4	5	5	3	5	40
5	5	5	4	5	4	5	3	5	41
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
5	4	5	4	4	5	5	4	5	41
5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
4	5	5	3	4	4	5	4	5	39
5	4	4	3	3	5	3	4	4	35
4	3	4	5	4	5	5	5	4	39
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

4	3	2	4	5	5	5	4	5	37
4	5	3	4	3	4	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	5	4	4	5	5	4	36
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
5	5	3	4	4	5	4	5	4	39
2	3	3	5	5	4	4	2	3	31
4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
5	3	4	5	3	4	5	3	5	37
4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
5	4	4	5	4	5	5	3	5	40
1	1	1	5	5	5	5	5	5	33
2	4	2	4	4	3	4	3	3	29
3	5	5	5	4	4	4	4	5	39
5	5	4	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
5	5	5	3	5	3	3	5	4	38
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41

4	3	3	5	4	4	4	5	5	37
3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
4	4	3	4	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	g4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	5	4	4	5	3	4	5	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	5	4	4	5	3	4	5	38
5	4	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
5	4	3	3	3	5	4	4	4	35
5	4	3	3	3	4	5	5	5	37
5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
5	4	5	5	5	5	5	3	5	42
5	4	2	2	2	2	2	2	2	23
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	43

Kepuasan Kerja (M)										
m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	Total
4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34
3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	30
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	5	4	5	4	2	3	4	4	5	40
3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	42
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
2	3	2	2	2	3	2	3	2	5	26
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	41
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	38
3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	36

5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	41
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	41
4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	39
5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	47
3	4	3	5	4	5	5	5	4	2	40
5	5	4	3	4	3	2	2	4	4	36
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	23
5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	42
3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	42
4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	34
4	5	3	4	5	5	4	4	4	2	40
4	5	3	5	4	5	5	4	4	2	41
4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	44

4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	42
4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	44
3	3	4	3	4	3	5	5	5	2	37
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	30
4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	41
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	44
3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	38
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33
5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	44
3	3	4	5	5	3	4	3	2	3	35
3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	37
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	34
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	42
4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	44
2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	27
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	44
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	43
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	4	5	4	1	1	1	4	34
4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	37
4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	43
3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	38
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	41
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	43
5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	44
3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	37
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	42
5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	45
3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	38
5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	41
5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	43
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	46
4	5	4	1	2	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	2	4	5	3	3	5	40

4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	36
4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	40
4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	40
4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	39
4	4	3	5	4	4	5	5	4	2	40
5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	44
3	5	4	5	4	4	5	5	5	2	42
4	3	4	3	4	4	5	5	5	2	39
4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	42
4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	39
5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	41
3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	43
5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44
5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	44
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
5	4	3	3	5	4	5	5	2	3	39
5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	43
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	42
5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	44
5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	45
4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	43

5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	45
5	4	4	2	3	5	5	5	5	3	41
2	4	4	4	3	5	5	3	2	4	36
4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	43
5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	45
5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	44



Lampiran 3

Hasil Uji Instrumen

Uji Variabel

Locus of Control (X)

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.3	3.3	3.3
CS	23	18.7	18.7	22.0
S	51	41.5	41.5	63.4
SS	45	36.6	36.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	19	15.4	15.4	17.1
S	46	37.4	37.4	54.5
SS	56	45.5	45.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.4	2.4	2.4
CS	27	22.0	22.0	24.4
S	59	48.0	48.0	72.4
SS	34	27.6	27.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	3	2.4	2.4	3.3
CS	24	19.5	19.5	22.8
S	42	34.1	34.1	56.9
SS	53	43.1	43.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	4.1	4.1	4.1
CS	23	18.7	18.7	22.8
S	50	40.7	40.7	63.4
SS	45	36.6	36.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	21	17.1	17.1	18.7
S	63	51.2	51.2	69.9
SS	37	30.1	30.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	5	4.1	4.1	4.9
CS	13	10.6	10.6	15.4
S	36	29.3	29.3	44.7
SS	68	55.3	55.3	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	2	1.6	1.6	2.4
CS	23	18.7	18.7	21.1
S	35	28.5	28.5	49.6
SS	62	50.4	50.4	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	2	1.6	1.6	2.4
CS	23	18.7	18.7	21.1
S	35	28.5	28.5	49.6
SS	62	50.4	50.4	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	1.6	1.6	1.6
TS	6	4.9	4.9	6.5
CS	24	19.5	19.5	26.0
S	48	39.0	39.0	65.0
SS	43	35.0	35.0	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	12.2	12.2	12.2
CS	43	35.0	35.0	47.2
S	39	31.7	31.7	78.9
SS	26	21.1	21.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.3	3.3	3.3
CS	17	13.8	13.8	17.1
S	56	45.5	45.5	62.6
SS	46	37.4	37.4	100.0
Total	123	100.0	100.0	

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	2	1.6	1.6	2.4
CS	25	20.3	20.3	22.8
S	56	45.5	45.5	68.3
SS	39	31.7	31.7	100.0
Total	123	100.0	100.0	

Prestasi Kerja (Y)**y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	5	4.1	4.1	4.9
CS	10	8.1	8.1	13.0
S	56	45.5	45.5	58.5
SS	51	41.5	41.5	100.0

Total	123	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	1	.8	.8	1.6
CS	13	10.6	10.6	12.2
S	73	59.3	59.3	71.5
SS	35	28.5	28.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	5	4.1	4.1	4.9
CS	21	17.1	17.1	22.0
S	54	43.9	43.9	65.9
SS	42	34.1	34.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
CS	20	16.3	16.3	17.1
S	62	50.4	50.4	67.5
SS	40	32.5	32.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	20	16.3	16.3	17.9
S	53	43.1	43.1	61.0
SS	48	39.0	39.0	100.0

Total	123	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	24	19.5	19.5	21.1
S	42	34.1	34.1	55.3
SS	55	44.7	44.7	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
CS	20	16.3	16.3	17.1
S	51	41.5	41.5	58.5
SS	51	41.5	41.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.3	3.3	3.3
CS	28	22.8	22.8	26.0
S	51	41.5	41.5	67.5
SS	40	32.5	32.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
CS	18	14.6	14.6	15.4
S	54	43.9	43.9	59.3
SS	50	40.7	40.7	100.0
Total	123	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (M)

m1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.3	3.3	3.3
CS	23	18.7	18.7	22.0
S	51	41.5	41.5	63.4
SS	45	36.6	36.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	19	15.4	15.4	17.1
S	46	37.4	37.4	54.5
SS	56	45.5	45.5	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.4	2.4	2.4
CS	27	22.0	22.0	24.4
S	59	48.0	48.0	72.4
SS	34	27.6	27.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	3	2.4	2.4	3.3
CS	24	19.5	19.5	22.8
S	42	34.1	34.1	56.9
SS	53	43.1	43.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	4.1	4.1	4.1
CS	23	18.7	18.7	22.8
S	50	40.7	40.7	63.4
SS	45	36.6	36.6	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.6	1.6	1.6
CS	21	17.1	17.1	18.7
S	63	51.2	51.2	69.9
SS	37	30.1	30.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	5	4.1	4.1	4.9
CS	13	10.6	10.6	15.4
S	36	29.3	29.3	44.7
SS	68	55.3	55.3	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	2	1.6	1.6	2.4
CS	23	18.7	18.7	21.1
S	35	28.5	28.5	49.6
SS	62	50.4	50.4	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	1.6	1.6	1.6
TS	6	4.9	4.9	6.5
CS	24	19.5	19.5	26.0
S	48	39.0	39.0	65.0
SS	43	35.0	35.0	100.0
Total	123	100.0	100.0	

m10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	12.2	12.2	12.2
CS	43	35.0	35.0	47.2
S	39	31.7	31.7	78.9
SS	26	21.1	21.1	100.0
Total	123	100.0	100.0	

Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.872	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.877	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.760	10

Uji Validitas

Variabel	Nilai hitung R	Nilai tabel R	Nilai sig.	Keputusan
X1	0.269	0,176	,000	valid
X2	0.501	0,176	,000	valid
X3	0.772	0,176	,000	valid
X4	0.729	0,176	,000	valid
X5	0.831	0,176	,000	valid
X6	0.779	0,176	,000	valid
X7	0.727	0,176	,000	valid
X8	0.816	0,176	,000	valid
X9	0.706	0,176	,000	valid
X10	0.472	0,176	,000	valid
X11	0.545	0,176	,000	valid
X12	0.569	0,176	,000	valid
Y1	0.511	0,176	,000	valid
Y2	0.366	0,176	,000	valid
Y3	0.672	0,176	,000	valid
Y4	0,650	0,176	,000	valid
Y5	0.742	0,176	,000	valid
Y6	0.735	0,176	,000	valid
Y7	0.731	0,176	,000	valid
Y8	0.693	0,176	,000	valid
Y9	0.725	0,176	,000	valid
M1	0.619	0,176	,000	valid
M2	0,560	0,176	,000	valid
M3	0.626	0,176	,000	valid
M4	0.597	0,176	,000	valid
M5	0.619	0,176	,000	valid
M6	0.619	0,176	,000	valid
M7	0.595	0,176	,000	valid
M8	0.611	0,176	,000	valid
M9	0.596	0,176	,000	valid
M10	0.178	0,176	,000	valid

Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99145034
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.039
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.845	2.397		3.272	.001		
	locus of control	.114	.052	.181	2.190	.030	.533	1.876
	kepuasan kerja	.591	.079	.616	7.473	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Lampiran 6

Hasil Uji Statistik

Uji Model MRA

Model MRA 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.434	2.204		8.817	.000
	locus of control	.379	.046	.602	8.291	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Model MRA 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.845	2.397		3.272	.001
	locus of control	.114	.052	.181	2.190	.030
	kepuasan kerja	.591	.079	.616	7.473	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Model MRA 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.660	12.745		.679	.498
	locus of control	.095	.292	.151	.325	.746
	kepuasan kerja	.569	.348	.593	1.637	.104
	Interaksi	.000	.008	.049	.065	.948

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Lampiran 7

Surat Penelitian



OFFICE :
JL. TERUSAN DANAU SENTANI NO.100
KOTA MALANG TELP.(0341) 715103
FAX (0341) 715107
PO.BOX 132 MALANG 65138
Website : www.perumdatugutirta.com
email : humas@perumdatugutirta.go.id



Malang, 25 Pebruari 2021

Nomor : 072 / 0016 / 35.73.601 / 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Skripsi

Kepada
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl.Gajayana Nomor 50
di
MALANG

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : B-4135/FEK.1/PP.00.9/1/2020 tanggal 06 Januari 2021 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :

No	NIM	NAMA	Jurusan
1	16510101	Yuzda Faiqotul Muna	Manajemen

Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Penempatan diatur oleh pihak PDAM Kota Malang
2. Tidak mengganggu aktivitas kerja
3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di PDAM Kota Malang

Demikian untuk menjadikan periksa.

a.n.DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA MALANG

u.b
MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA

u.b
ASSYAN PENGEMBANGAN SDM



KOTA MALANG, SE
NPT : 04960485



**KEMENTERIAN 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 : Yuzda Faiqotul Muna
NIM : 16510101
Handphone : 0895620997473
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : yuzdamute@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Locus of Control terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi oleh Kepuasan
PDAM Kota Malang"

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
7%	9%	4%	10%

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

Malang, 02 Februari 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 9

Biodata Peneliti



CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Motto “Angkatlah kesedihan menjadi kekuatanmu. Tunjukkan pada dunia bahwa kamu kuat, bukan manusia lemah.”

Nama Lengkap : Yuzda Faiqotul Muna

Nama Panggilan : Yuzda

Tempat, Tanggal Lahir : Malang , 23 Juni 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl. Mertojoyo Selatan blok c8 no.6 ,Lowokwaru,
Malang

Jurusan : Manajemen

Semester : 10

Nomor Telepon : 0895620997473

E-mail : Yuzdamute@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2004 – 2010 SD Insan Amanah

2010 – 2013 SMP Al-Rifa'ie

2013 – 2016 SMA Al Rifa'ie

2016 – sekarang S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman organisasi :

- a) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
- b) Dewan Mahasiswa Fakultas Ekonomi (DEMA)
- c) Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi (SEMA)

Malang, 04 Mei 2021

YUZDA