

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasar
Rejowinangun Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Diva Niken Sukeksi
NIM. 15.0101.0012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasar
Rejowinangun Kota Magelang)**

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Diva Niken Sukeksi
NIM. 15.0101.0012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasar Rejowinangun Kota Magelang)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Diva Niken Sukeksi

NPM 15.0101.0012

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **16 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, MP

Ketua

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Sekretaris

Nia Kurniati Bachtiar, S.E., S.Si., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,

26 AUG 2019

Ira, Marling Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diva Niken Sukeksi

NIM : 15.0101.0012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Di UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 03 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan,



Divia Niken Sukeksi
NIM. 15.0101.0012

RIWAYAT HIDUP

Nama : Diva Niken Sukeksi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 11 Mei 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Dewi Ratih No. 66, Karanggading
04/02, Magelang
Alamat Email : diva.niken@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : SDN Rejowinangun Selatan 4 Magelang
SMP (2009-2012) : SMPN 10 Magelang
SMA (2012-2015) : MAN 1 Kab. Magelang
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

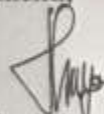
- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center.
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang.

Pengalaman Organisasi :

- Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga (UKM Olahraga) Universitas Muhammadiyah Magelang sebagai Anggota (2015-2016).
- Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga (UKM Olahraga) Universitas Muhammadiyah Magelang sebagai Bendahara Umum (2016-2017).
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Anggota (2015-2016).
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Anggota Divisi SDM (2016-2017).
- Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2017-2018).

Magelang, 03 Agustus 2019

Peneliti,



Divi Niken Sukeksi
NPM. 15.0101.0012

MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(QS. Al-Insyirah : 5)*

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar
kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah : 286)*

*“Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai
khabar gembira bagi (kemenangan)mu, dan agar tenteram hatimu karenanya.
Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah Yang Maha Perkasa lagi Maha
Bijaksana”
(QS. Ali ‘Imran : 126)*

Berangkat dengan penuh keyakinan
Berjalan dengan penuh keikhlasan
Istiqomah dalam menghadapi cobaan
“Yakin, Ikhlas, Istiqomah”
(TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid)

KATA PENGANTAR

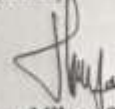
Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PASAR REJOWINANGUN KOTA MAGELANG"**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa., S.E, M.SC selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Muhdiyanto, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, kritik, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Keluarga tercinta Ibunda Sunarti, Ayahanda Sumardi serta adik tercinta Dina Agusti Sukeksi yang telah memberikan keceriaan, semangat, dukungan serta doa dan untuk belahan jiwaku, semoga skripsi ini kelak bisa kita baca berdua di suatu sore yang gembira.
7. Sahabat-sahabatku (Wulan, Tia, Luthfi, Riska, Nizma) dan seluruh teman-teman angkatan 2015 manajemen.
8. Kepada seluruh karyawan UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
9. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Magelang, 03 Agustus 2019
Peneliti,



Divia Niken Sukeksi
NIM. 15.0101.0012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. <i>Theory of Reasoned Action</i> (TRA).....	9
2. Prestasi Kerja	10
3. <i>Locus of Control</i>	13
4. Disiplin Kerja	16
5. Kepuasan Kerja	20
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Perumusan Hipotesis	26
D. Model Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Populasi dan Sampel.....	33
B. Data Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
D. Uji Kualitas Data	37
E. Analisis Regresi Linear Berganda	38
F. Uji Model.....	39
G. Pengujian Hipotesis	40
H. Uji Tidak Langsung	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Sampel Penelitian	43
B. Statistik Deskriptif	44
C. Uji Kualitas Data	47
D. Analisis Regresi Linear Berganda	49
E. Uji Model.....	50
F. Pengujian Hipotesis	52

G. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	43
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Responden.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	48
Tabel 4.4 Hasil Analisis Data.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	32
Gambar 3.1 Kurva Uji F.....	40
Gambar 3.2 Kurva Uji t	41
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1	51
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	52
Gambar 4.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Prestasi Kerja	53
Gambar 4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	53
Gambar 4.5 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja	54
Gambar 4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	54
Gambar 4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	55
Gambar 4.8 Model Diagram Akhir	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	69
Lampiran 2. Tabulasi Data	73
Lampiran 3. Statistik Deskriptif Data Penelitian	75
Lampiran 4. Uji Validitas – KMO & Factor Loading.....	76
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	78
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	79
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2	80
Lampiran 8. Hasil Uji R ²	81
Lampiran 9. Hasil Uji F	82
Lampiran 10. Hasil Uji t.....	83
Lampiran 11. Nilai F Tabel.....	84
Lampiran 12. Nilai t Tabel	86

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Empiris Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pasar Rejowinangun Kota Magelang)

**Oleh:
Diva Niken Sukeksi
NIM 15.0101.0012**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Tujuan lain yaitu untuk menguji pengaruh *locus of control* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal 1 tahun pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Rejowinangun Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja tidak memediasi *locus of control* terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : *Locus of Control, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatannya selalu dikerjakan oleh manusia sebagai sumber daya manusia. SDM yang dimaksud merupakan karyawan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan sikap serta karyawan yang memberikan tenaga, pikiran dan kreatifitasnya pada organisasi. Jika organisasi dapat mengelola dengan baik para karyawannya, kemungkinan besar akan tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil yang sangat memuaskan. Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila memiliki karyawan yang berprestasi kerja tinggi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dianggap dapat menguntungkan organisasi dan karyawannya. Dimana prestasi kerja merupakan kebutuhan setiap orang yang ingin dicapainya dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPTD, prestasi kerja karyawan di UPTD Pasar Rejowinangun telah berada pada kategori naik, dikarenakan adanya peningkatan dengan semakin maksimalnya kinerja karyawan sehingga pasar rejowinangun dapat meraih berbagai penghargaan. Seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dengan baik, organisasi harus menggerakkan setiap karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai suatu target yang diberikan organisasi. Mungkin dengan adanya *reward* atau penghargaan kepada karyawan pasti karyawan akan semangat bekerja demi terwujudnya tujuan organisasi. Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat

tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi peningkatan prestasi dari kerja karyawan masih perlu di evaluasi dan di perhatikan oleh pihak UPTD Pasar Rejowinangun, agar tercapai suatu hasil yang maksimal dari tujuan yang telah ditentukan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi apabila karyawan-karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dalam suatu pekerjaan yang diberikan oleh pihak UPTD Pasar Rejowinangun. Prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsi karyawan terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran serta target yang telah ditentukan oleh pihak UPTD Pasar Rejowinangun. Prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat tanpa adanya disiplin kerja dan pengendalian diri karyawannya, karena disiplin kerja dan pengendalian diri merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UPTD Pasar Rejowinangun.

Oleh sebab itu terlihat jelas pentingnya pengawasan dari UPTD Pasar Rejowinangun terhadap keberlangsungan prestasi dari karyawan yang diharapkan. Tentunya dengan dibarengi penunjang sarana dan prasarana serta manajemen yang baik dalam pengelolaan sumberdaya manusia dari UPTD Pasar Rejowinangun tersebut. Adapun salah satu faktor yang berpengaruh

terhadap prestasi kerja yaitu *locus of control* (Vindi L. Waworuntu dan Adolfina, 2018).

Locus of control merupakan sebuah kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang mampu bekerja keras dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan perkembangan organisasi, dimana penerapan *locus of control* dalam organisasi bertujuan untuk membuat karyawan menunjukkan pengendalian dirinya yang baik sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putri Wulandani, dkk (2014) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja auditor. *Locus of control* yang baik dan tepat dalam suatu organisasi akan menimbulkan rasa puas tersendiri bagi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Ketika rasa kepuasan pada karyawan muncul maka dapat menumbuhkan semangat kerja, patuh dan taat pada aturan organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Didukung penelitian oleh Nirmala Haty Harahap (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu disiplin kerja (Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri, 2017).

Disiplin didasarkan pada tiga pilar yaitu peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius

(Gary Dessler, 2007). Disiplin menunjukkan sikap karyawan yang dapat dikatakan membawa perubahan yang positif untuk perkembangan prestasi suatu organisasi. Penerapan disiplin dalam organisasi bertujuan untuk membuat seluruh karyawan bersedia dengan suarela mematuhi dan menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Ketika disiplin baik maka dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik. Hal ini dikuatkan dengan penelitian oleh Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014) terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Namun penelitian dari Sinta L Kiling (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Inkonsisten tersebut dimungkinkan terjadi ketika seorang berdisiplin kerja baik maka menumbuhkan kepuasan kerja sehingga mendorong prestasi kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan hasil akhir setelah melaksanakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan yang dapat dirasakan puas atau tidaknya dengan apa yang telah dilakukan. Dalam kepuasan kerja, dilihat pula bagaimana kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (1986) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Hal ini diperkuat penelitian oleh Darmastuti Ariani, dkk (2013) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dian Agustia (2011) mengenai pengaruh *locus of control* dan perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Kantor Akuntan Publik Jawa Timur. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu 1) adanya penambahan variabel yaitu disiplin kerja, 2) objek penelitian saat ini ada pada UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang ada menjadikan penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut, yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi untuk :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh *locus of control* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak UPTD pasar rejowinangun, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan *locus of control* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tinjauan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Theory of Reasoned Action (TRA)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Ajzen (1980). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intention*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif .

Oktaviani dan Nurhayati (2014) TRA, mendasarkan pada asumsi-asumsi dasar sebagai berikut :

- a. Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan atau keputusan yang dapat di prediksi dalam kondisi tertentu yang spesifik.
- b. *Intention of act*, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
- c. Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang selalu ia harapkan/inginkan.

Pada penelitian ini *theory of reasoned action* digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan pada penelitian ini perilaku karyawan didasarkan pada perhatian atas hasil yang telah dicapai oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan. Selain itu berdasarkan keyakinan serta motivasi karyawan untuk menaati peraturan yang ada. Sehingga ketika karyawan menilai bahwa perhatian yang diberikan pihak organisasi positif, secara yakin dan atas dasar motivasi tersebut, karyawan akan bersemangat bekerja dan berperilaku sadar melakukan tanggung jawab dengan tugasnya. Perilaku tersebut karena bentuk perhatian yang dicapai karyawan sehingga merasa puas, merasa lebih yakin terhadap dirinya sendiri, dan semakin disiplin terhadap peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2000). Bernadin dan Russel (1993) memberikan definisi prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2010), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun menurut Sutrisno dalam Pipin & Risa (2017) adalah:

a. Hasil Kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung dengan kualitas dan kuantitas kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran. Unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur diatas.

Menurut Strees (1984), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perseption*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.

- 2) Keputusan-keputusan penempatan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan penurunan pangkat.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangannya. Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir. Untuk menyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

3. *Locus of Control*

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. *Locus of control internal* mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri. *Locus of control eksternal* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, organisasi dapat lebih kuat untuk membuat

keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu (Karimi & Alipour, 2011).

Locus of control menurut Hanurawan (2010) adalah kecenderungan orang yang mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan dalam *locus of control internal* dan *eksternal*. Orang dengan *locus of control internal* sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana. Orang dengan *locus of control eksternal* sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu dari berbagai ahli penelitian dapat disimpulkan :

a. Faktor Keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Dalam lingkungan otokratis dimana perilaku dibawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung (*locus of control eksternal*). Di sisi lain, anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*) (Hamodoglu, Kantor & Gulay, 2012).

b. Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang (Karimi & Alipour, 2011)

c. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control internal* yang tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir (Huang & Ford, 2011)

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan *eksternal* adalah sebagai berikut :

1) *Locus of control internal*

Suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) *Locus of control external*

Kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang

mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa datang terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepada atasan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas (Veithzal Rivai, 2004)

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, sebagai berikut :

a. Disiplin waktu

Jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

b. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melanggar peratran jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- 2) Melanggar peratran keamanan dan kesejahteraan.
- 3) Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- 4) Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rassa tanggungjawab.
- 5) Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Veithzal Rivai (2004) menyatakan bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*) adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corretive discipline*) adalah berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*) adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan

karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini

yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2004). Menurut Robbins (2015) 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. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga kerja yang diberikan.

Menurut Veithzal Rivai (2006) seorang individu akan merasa puas apabila mengalami hal-hal berikut :

- a. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan.
- b. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan.
- c. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Luthans (2006) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, diantaranya sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan.

4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada

karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti di ilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

5) Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antar budaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang adanya prestasi kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian tersebut meliputi :

Dian Agustia (2011) dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Akuntan Publik Jawa Timur. Populasi 147 dan sampel 55 responden. Dengan hasil penelitian *locus of control* dan perilaku kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, *locus of control* dan perilaku kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Vindi L. Waworuntu dan Adolfina (2018) dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Suzuki Finance Indonesia. Populasi merupakan karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia dan sampel 60 responden. Dengan hasil penelitian secara parsial *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara simultan *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Putri Wulandani. R, Yeasy Darmayanti, dan Dandes Rifa (2014) dengan judul Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Gaya Kepemimpinan Situasional sebagai Variabel Moderating. Populasi seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Padang,

Medan dan Pekanbaru. Dengan hasil penelitian *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja auditor, *locus of control* dengan gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor.

Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung). Populasi 330 orang dan sampel 50 orang. Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Populasi seluruh karyawan PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Dengan hasil penelitian secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, secara parsial disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja, secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sinta L. Kiling (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan jumlah pegawai 45 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Dengan hasil penelitian secara simultan stres kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial positif dan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Nirmala Haty Harahap (2018) dengan judul *Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan*. Populasi 142 orang dan sampel 21 orang. Dengan hasil penelitian *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia (2017) dengan judul *Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat*. Populasi 149 karyawan. Dengan hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan.

Hartanti Nugrahaningsih & Julaela (2017) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*. Populasi 100 karyawan, sampel responden penelitian ini adalah 80 karyawan. Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami & Heru Susilo (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Populasi seluruh karyawan, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64. Dengan hasil penelitian secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiyana, Sutopo (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Populasi 400 orang karyawan dan sampel diambil sebanyak 80 orang sebagai responden. Dengan hasil penelitian variabel stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. *Locus of control* dan prestasi kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) locus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka

sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Penelitian dilakukan oleh Vindi L. Waworuntu dan Adolfina (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diraih.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Disiplin kerja dan prestasi kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai, 2009).

Penelitian dilakukan oleh Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diraih.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. *Locus of control* dan kepuasan kerja

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

Penelitian dilakukan oleh Nirmala Haty Harahap (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan dirasakan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Disiplin kerja dan kepuasan kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2004).

Penelitian dilakukan oleh Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan dirasakan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Kepuasan kerja dan prestasi kerja

Menurut Locke & Adiko Winnetouw (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh seseorang pekerjaan atas mereka, hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana individu merasakan hasil yang sesuai dari mereka harapkan dari suatu pekerjaan sehingga nantinya akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Miftakul Sulistiyani, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diraih.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

6. *Locus of control* dan prestasi kerja melalui kepuasan kerja

Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Jika seorang karyawan dapat menerapkan kepribadian yang baik maka secara bersamaan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat menumbuhkan rasa kepuasan pada suatu pekerjaan.

Penelitian dilakukan oleh Putri Wulandari. R, Yeasy Darmayanti, dan Dandes Rifa (2014) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nirmala Haty Harahap (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Darmastuti Ariani, dkk (2013) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H6. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

7. Disiplin kerja dan prestasi kerja melalui kepuasan kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika seorang karyawan dapat menerapkan kedisiplinan yang baik maka secara bersamaan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat menumbuhkan rasa kepuasan pada suatu pekerjaan.

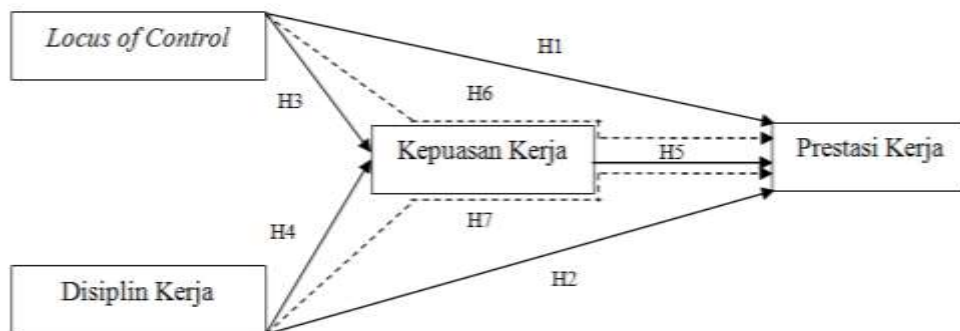
Penelitian dilakukan oleh Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hartanti Nugrahaningsih & Julaela (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Miftakul Sulistiyani, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

D. Model Penelitian

Berdasarkan *reseacrh gap* yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017) & Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Bertolak belakang dengan penelitian Sinta L. Kiling (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Serta Fenomena *gap* yang terjadi di UPTD Pasar Rejowinangun terkait dengan menanggapi permasalahan SDM, evaluasi kerja dalam upaya

memotivasi karyawan agar dapat efisien dan efektif dalam bekerja. Dengan demikian, penelitian ini akan menganalisis pengaruh *Locus of Control* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Uma Sekaran, 2011). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metoda *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mendasarkan karakteristik tertentu yaitu karakteristik yang memiliki sangkut paut dengan ciri dan sifat populasi (Uma Sekaran, 2011). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden merupakan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki interaksi yang cukup baik dengan rekan kerjanya serta mengetahui tentang kedisiplinan dalam organisasi.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Uma Sekaran, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang prestasi kerja, *locus of control*, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang akan dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011)

2. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Prestasi Kerja (PK)

Prestasi kerja merupakan persepsi terkait dengan hasil akhir yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dibebannya dengan menggunakan pikiran, tenaga serta segala kemampuannya.

Variabel prestasi kerja menurut Sutrisno (2010) mengacu pada indikator-indikator yang diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan

- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap

b. *Locus of Control (LoC)*

Locus of control merupakan persepsi terkait dengan pengendalian diri seseorang dimana ia mampu meyakinkan dirinya dalam mempertanggung jawabkan perilakunya.

Variabel *locus of control* menurut Fuad Mas'ud (2004) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Indikator *Locus of Control internal* diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut :
 - (a) Suka bekerja keras
 - (b) Selalu berusaha
 - (c) Kepercayaan diri
- 2) Indikator *Locus of Control eksternal* diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut :
 - (a) Keberuntungan
 - (b) Sikap mudah menyerah
 - (c) Pengaruh orang lain

c. *Disiplin Kerja (DK)*

Disiplin kerja merupakan persepsi terkait dengan sikap atau perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan yang sudah dibentuk

oleh suatu organisasi dan tidak melanggarnya meskipun sudah mengerti konsekuensi atau hukuman yang akan diterimanya.

Variabel disiplin kerja menurut Rivai (2014) mengacu pada indikator yang diukur dari responden terhadap hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan diri
- 5) Bekerja etis

d. Kepuasan Kerja (Kp)

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan hasil akhir seseorang dapat merasakan senang atau tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah di bebaskan.

Variabel kepuasan kerja menurut Fuad Mas'ud (2004) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2011) skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki

loading factor yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* > 0,50 serta signifikansi dari *Barlett's Test* < 0,50. Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* > 0,50 untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda merupakan hubungan antara dua variabel yaitu independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi berganda. Persamaan regresi mempunyai ciri, persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya

berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, dapat dikatakan signifikan apabila jika nilai peluang (Sig.) < tingkat signifikansi (α) 0.05. Pengujian ini dilakukan karena terdapat dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel mediasi. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$PK = \alpha + \beta_1 LoC + \beta_2 DK + \beta_3 Kp + e$$

$$Kp = \alpha + \beta_4 LoC + \beta_5 DK + e$$

Dimana :

PK : Prestasi Kerja

LoC : *Locus of Control*

DK : Disiplin Kerja

Kp : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

e : Standar Error

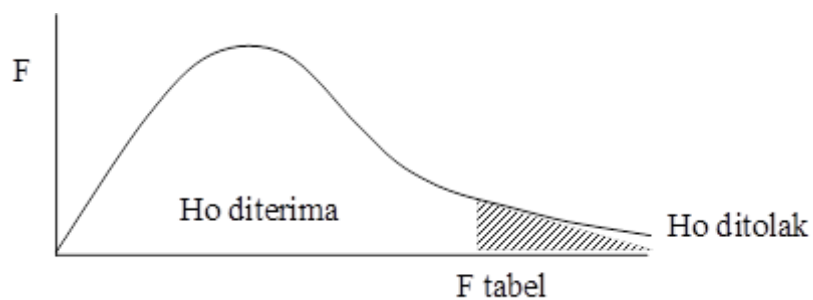
F. Uji Model

1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k-1$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok (Ghozali, 2013).

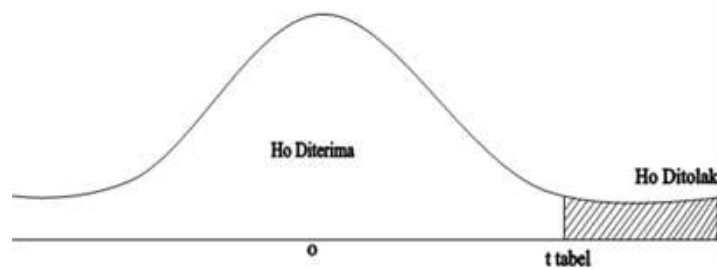


Gambar 3.1
Kurva Uji F

G. Pengujian Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien

regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas.



Gambar 3.2
Kurva Uji t

H. Uji Tidak Langsung

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali (2013)). Hasil *sobel test* ini memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standar error* dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus sebagai berikut :

$$Sp_{p2p3} = \sqrt{p3^2 Sp_{p2}^2 + p2^2 Sp_{p3}^2 + Sp_{p2}^2 Sp_{p3}^2}$$

Berdasarkan hasil SP_{p2p3} , kemudian menghitung nilai t_{tabel} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p2p3}{SP_{p2p3}}$$

Nilai t_{hitung} yang kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (SP^2P^3) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel *intervening* dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung *locus of control*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh langsung *locus of control* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *locus of control* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja pada karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Rejowinangun Kota Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. *Locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi *locus of control* terhadap prestasi kerja.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini diharapkan pemimpin UPTD Pasar Rejowinangun Kota Magelang kiranya peduli terhadap para karyawan sehingga prestasi kerja benar-benar dapat terjaga dengan baik serta dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerjanya, karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja. Meskipun

variabel disiplin kerja berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel *locus of control* dan kepuasan kerja, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Nur dan Siti Ning Farida (2014) Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. *Jurnal Bisnis Indonesia* Vol. 5 No. 2 Oktober 2014.
- Agustia, Dian (2011) Pengaruh *Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ekuitas* Vol. 15 No. 1 Maret 2011.
- Ariani, Darmastuti, dkk (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fachri, Moch. Supriyadi, dkk (2017) Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)* Volume 10, No 2, ISSN 1979-0600.
- Ghozali, H. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Cetakan ke-7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanurawan, F. 2010. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haty, Nirmala Harahap (2018) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan, Volume 9 No. 1B.
- Homedoglu, MA, Kantor, dan Gulay, E. 2012. The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Prefences. *International Online Journal of Education Sciences*. 4(2). Pp : 319-324.
- Karimi, and Alipour, F. 2011. Social Support and Job Stress: Moderation Rple of Locus of Control. *Journal of Asian Scientific Research*, Vol. 1, Issue 6. Pp : 285-290.

- L, Sinta Kiling (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03* Tahun 2016.
- L, Vindi Waworuntu dan Adolfina (2018) Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Suzuki Finance Indonesia. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018 ISSN 2303-1174*.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nugrahaningsing, Hartanti dan Julaela (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa Vol.4 No.1*, ISSN 2356-0304.
- Oktaviani, R.M. dan Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 21, No.1, Hal 83-98*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukandi, Pipin dan Risa Laras Dwiputri (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung). ISSN NO: 2541-3406, e-ISSN NO: 2541-285X.
- Sulistiyani, Miftakul, dkk (2017) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3*, 2017.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.
- Wulandani, Putri. R, dkk (2014) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Gaya Kepemimpinan Situasional sebagai Variabel Moderating, Volume 4 No. 1.