

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan suatu organisasi selalu ada peranan sumber daya manusia yang memiliki peran vital didalamnya. Terlepas dari semakin majunya teknologi yang mengefektifkan suatu kegiatan organisasi tetap andil paling besar sebagai pelaksana operasionalnya yaitu tugas sumber daya manusia tersebut. Pepatah mengatakan “*The Man Behind The Gun*” yang diartikan orang dibalik senjata, apabila dianalogikan kedalam struktur organisasi, seseorang memiliki teknologi yang bagus (senjata) tetapi tidak digunakan dengan baik oleh SDM tersebut (The Man) maka senjata tersebut bisa jadi tidak berfungsi sebagaimana fungsinya bahkan juga bisa tidak tahu cara menggunakannya. Sedangkan pengertian secara kontekstualnya “efektivitas suatu tugas atau tanggung jawab akan tergantung pada orang yang mengemban tugas itu, bukan seberapa hebat perangkat yang tersedia pada tugas tersebut”.

Di dalam organisasi terdapat banyak macam individu yang memiliki banyak perbedaan entah itu dalam hal Kreativitas, kemampuan, Karakter atau bagaiman mereka cara beradaptasi dalam lingkungan. Perbedaan tersebut dikaji dalam Ilmu Ekonomi atau pada rumpun Manajemen, pada hal ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan Visi dan Misi suatu organisasi bergantung pada terwujudnya kinerja terbaik seseorang. Selain pada proses yang baik dalam bekerja, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada

terhadap perwujudan kinerja terbaik dalam diri seseorang melainkan melihat juga kepuasan seseorang dalam bekerja.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, *locus of control*, dan nilai (Robbins, 2007). Kinerja seseorang didalam organisasi terkadang ada masa dimana kinerjanya naik dan turun. Hal tersebut dipengaruhi berbagai hal baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu tersebut. Apabila seseorang memiliki keyakinan dan cara berfikir atas suatu hal yang mempengaruhi dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung keyakinan inilah dikatakan sebagai "*locus of control*".

Setiap individu berpengaruh langsung sebagai refleksi kepada lingkungan kerja, keyakinan inilah menurut Rotter dalam Ayudiati (2010) disebut *locus of control* merupakan "generalized belief that a person can or not control his own destiny". Dalam (Hasibuan & Al Musadieg, 2017) *locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Lewicki (Lewicky, 2013) mengatakan bahwa seseorang yang menghubungkan penyebab suatu peristiwa terjadi karena alasan-alasan internal (seperti, kemampuan) memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Diakatakan *internal locus of control* adalah bagaimana seseorang individu memandang setiap hasil yang didapatkan olehnya, baik maupun buruk merupakan hasil dari tindakan kapasitas dan faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya.

Menurut Lewicky dikutip dalam (Hasibuan & Al Musadieq, 2017) apabila seseorang menghubungkan suatu penyebab peristiwa terjadi karena berbagai alasan eksternal (seperti, keberuntungan atau nasib, ketergantungan dirinya terhadap orang lain) memiliki *external locus of control* yang tinggi. Tipe orang dalam organisasi seperti ini akan cenderung tidak memberikan potensi tertingginya dalam bekerja dikarenakan ia terlalu banyak khawatir akan faktor-faktor di luar dirinya yang akan menghambat dirinya dalam bekerja ataupun jenjang karirnya.

Locus of control internal ataupun eksternal bukanlah suatu konsep tipologi, *Locus of control* sendiri melainkan pengaruh atau aktualisasi dari berbagai faktor lingkungan. Artinya *Locus of control* bukan berasal dari sejak lahir tetapi faktor dari timbulnya proses pembentukan yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga seorang pegawai tidak mungkin memiliki kontrol *internal* ataupun kontrol *eksternal* saja mereka memiliki keduanya tetapi cenderung salah satunya lebih mendominasi.

Karakteristik tersebut dapat dipengaruhi oleh seberapa puas individu tersebut melakukan hal yang apa ia kerjakan. Perbedaan setiap individu akan meningkat kepuasan kerjanya apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kenginannya ataupun atas hasil yang ia kerjakan. Sutrisno mengatakan dikutip dalam (Hasibuan & Al Musadieq, 2017) sikap terhadap suatu pekerjaan merupakan suatu cerminan dari sejumlah sikap khusus individu terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan sehingga melahirkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang akan dihadapinya.

Dinas penanaman Modal dan PTSP Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan jalan Windu Nomor 26 Bandung 40263 menjadi tempat-an penelitian dan pegawai menjadi sampel penelitian. Tugas pokok fungsi utama organisasi dinas ini adalah berfokus pada pelayanan. Seperti halnya organisasi dinas yang berfungsi utama pada pelayanan sebagai Organisasi Perangkat Daerah (*OPD*) diharapkan mampu memiliki pelayanan yang berkualitas. Has munir mengemukakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan landasan fungsi material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain sesuai haknya (Has, 1995) .

Tentu perlu kinerja yang sangat baik para pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan yang berkualitas membuat citra Dinas penanaman Modal dan PTSP Provinsi Jawa Barat. Pelayanan yang berkualitas menunjukkan organisasi berhasil menciptakan kinerja dan kepuasan kerja dalam diri pegawai. Kegiatan organisasi ini memerlukan kinerja yang sangat baik, karena dengan kesalahan membuat citra Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Jawa Barat tercoreng.

Dinas Penanaman Modal dan PTSP mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
2. Pelaksanaan kebijakan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu

4. Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Terkait dengan tugas pokok fungsi Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu pintu yaitu pada Pelayanan , maka peneliti menyoroti aspek Kinerja Pegawai. Peneliti mendapat informasi yang telah diolah peneliti yaitu berupa laporan realisasi bulanan yang didalamnya terdapat aspek kinerja diantaranya berupa SKP (sasaran kerja pegawai) , perilaku , tugas tambahan, dan kreatifitas pegawai. Dilihat dari hasil penilaian kinerja dari bulan oktober 2019 sampai Desember 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 1. 1
Realisasi Bulanan

Realisasi Bulanan	Oktober	November	Desember
Sasaran Kerja Pegawai	56,90	57,33	57,42
Perilaku	37,36	37,55	37,38
Tugas Tambahan	0,13	0,16	0,12
Kreatifitas Pegawai	0	0	0
Jumlah	94,39	95,05	94,92

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu diolah oleh Peneliti

Keterangan Skala Penilaian

SKP = 60

Perilaku = 40

Dari tabel tersebut dapat dilihat kondisi kinerja pegawai di Dinas penanaman Modal Terpadu Satu Pintu mempunyai penilaian cukup baik dengan skor jumlah Rataan diatas 90. Peneliti menyoroti tugas tambahan pegawai , peneliti mendapati bahwa pegawai yang melakukan tugas tambahan bisa dihitung beberapa dengan dilihat rataan kurang dari 1% yang melakukan tugas tambahan. Kurangnya inisiatif pegawai bisa jadi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu. Memang secara realisasi bulanan pegawai sudah memenuhi akan tetapi untuk mencapai

tingkat pelayanan terbaik perlu inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan tugas secara cepat dan efektif. Karena tugas tambahan merupakan salah satu indikator terpenuhinya kinerja soal kuantitas kerja pegawai. Bila hanya mengerjakan kewajibannya bisa dikatakan pegawai tidak memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas sebelum pada waktunya. Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terkait penjelasan diatas peneliti melakukan pra-survey terhadap para pegawai berupa kuesioner awal yang terdiri dari indikator kinerja dibagikan kepada 17 pegawai atau responden. Lalu diperoleh data sebagai berikut;

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel survey awal terhadap indikator kinerja para pegawai menunjukkan pada pernyataan pertama ada sebanyak 5 responden menjawab “tidak setuju” artinya bahwa masih ada pegawai Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat yang tidak selalu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari standar kerja yang diberikan. Pada pernyataan ketiga sebanyak 2 reponden menyatakan ketidak setujuannya dapat diartikan bahwa masih ada yang tidak dapat melakukan tugasnya cepat dan tepat dengan begitu mereka tidak mengerjakan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan . pada pernyataan keempat ada 1 responden menjawab “tidak setuju” terkait waktu dan sumber daya yang diberikan oleh organisasinya artinya para pegawai belum efektifitas dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu yang telah diberikan.

Terkait dampak yang diberikan penulis pun mencoba melakukan wawancara terhadap beberapa pemohon yang mendirikan surat izin usahanya kepada Dinas Penanaman Modal . terdapat keluhan terkait keluarnya surat

izin yang terkadang melampaui waktu yang ditentukan. Keluhan tersebut diperkuat dengan adanya temuan pada situs lapor.go.id yaitu situs untuk melakukan laporan dinas terkait penulis menemukan beberapa keluhan terkait lambatnya pelayanan.

Beberapa akibat yang timbul merupakan sikap para pegawai yang belum bisa mengerjakan tugas melebihi standar kerja dikarenakan kemampuan mereka yang terbatas ataupun sumber daya yang ada. Dari hasil survey pun terdapat pegawai yang menunda pekerjaannya dengan alasan karena mereka mampu mengerjakan dibulan berikutnya.

Selain itu yang berhubungan dengan kinerja adalah variabel kepuasan kerja berikut adalah hasil pra-survey untuk indikator Kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat.

Dari survey awal pada pernyataan ke-6 sebanyak 10 responden menjawab "tidak setuju" dapat diartikan bahwa masih ada pegawai belum puas dengan gaji yang diperoleh dengan tingkat kesulitan apa yang ia kerjakan . apabila dikaitkan dengan *internal locus of control* ini bisa jadi memperlemah *internal locus of control*, yang notabene seharusnya seseorang bisa memiliki kondisi motivasi yang tinggi dikarenakan tidak puas dengan gaji yang diperoleh motivasinya menjadi berkurang. Itu salah satu dari beberapa yang bisa memperlemah terhadap *internal locus of control* sehingga *internal locus of control* mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada pernyataan ke-8 sebanyak lima responden menjawab "tidak setuju" memiliki lingkungan kerja yang nyaman . ini berarti masih ada pegawai merasa belum memiliki lingkungan kerja yang nyaman bisa jadi

faktor rekan kerja ataupun kondisi sarana dan prasana yang masih belum memadai aktivitas pekerjaannya. Peneliti berasumsi bila karena rekan kerja yang membuat pegawai tidak nyaman ini bisa berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun.

Pada pernyataan ke-9 sebanyak 13 responden menyatakan “setuju” bahwa mereka senang membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja walaupun sebanyak 3 responden menjawab “tidak setuju”. Diartikan masih banyak pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi menyelesaikan pekerjaan orang lain merupakan karakteristik internal locus of control, pegawai tersebut cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi.

Dari tabel survey awal pada pernyataan ke-10 sebanyak 13 responden menjawab setuju bahwasannya keadaan sekitar mempengaruhi keberhasilannya. Itu berarti banyak pegawai Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat memiliki karakteristik *Eksternal Locus of Control* yang tinggi karena mereka bergantung pada orang lain. Mereka dalam melakukan pekerjaannya masih perlu mengandalkan orang lain itu bisa menghambat pekerjaan sehingga kinerjanya dapat menurun.

Temuan selama Pra-survey banyak informasi yang didapatkan yang dapat mendukung dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilakukan karena banyak kondisi para pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi dan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya merupakan karakteristik *Internal Locus Of Control*. Walaupun banyak diantaranya juga merasa tidak puas atas yang diperoleh hasil kerjanya tentu kepuasan kerja itu dapat memperlemah pengaruh internal locus of control terhadap kinerja

Selanjutnya temuan bahwasannya para pegawai Dinas Penanaman modal dan TSP Provinsi Jawa Barat keberhasilannya ditentukan oleh keadaan sekitar . mereka percaya bahwa faktor luar lah yang menentukan keberhasilannya. Karakteristik tersebut karakteristik seseorang yang eksternal locus of controlnya tinggi . biasanya permasalahan ini muncul sejalan dengan kurang memiliki inisiatif , mudah pasrah jika terjadi permasalahan yang sulit.

Penelitian ini juga dilakukan untuk membuktikan apakah pegawai yang memiliki *Eksternal Locus of Control* dapat melakukan kinerja yang baik apabila mereka diberikan kepuasan kerja sebagai variabel yang memperlemah eksternal Locus Of control yang tinggi dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

Peneliti mengambil *Locus Of control* sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja dengan dasar temuan yang terjadi pada ibjek penelitian serta kepuasan kerja sebagai variabel Moderasi. Sekali lagi peneliti berasumsi bahwasannya karakteristik seseorang disini locus of control mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat, karena besar kaitannya dengan efek timbul usaha yang diberikan . maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka di dapat identifikasi masalah yang melandasi perlunya dilakukan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat individu yang menunjukkan inisiatif yang tinggi ditunjukkan dengan adanya pegawai yang senang membantu pekerjaannya rekan kerjanya dan selalu ingin berusaha merupakan elemen dari variabel *internal locus of control*
2. Terdapat individu yang menunjukkan sifat bergantung pada orang lain. Bahwa mereka percaya keberhasilannya ditentukan oleh lingkungan diluar dari dalam dirinya.
3. Terdapat individu yang merasa tidak puas atas yang diperoleh dari apa yang dia kerjakan sehingga bisa berdampak pada produktivitasnya hal ini adalah kinerja.
4. ditemukan adanya sikap pegawai yang merasa hasil buruk ataupun baik merupakan kapasitas dari dalam dirinya. begitu pula apabila mereka merasa puas dengan hasil yang diperoleh atas kinerja nya mereka cenderung memiliki sifat komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaan itu merupakan elemen dari *Internal Locus of Control*.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh positif atau negatif *internal Locus of Control* terhadap kinerja pegawai Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa barat ?

2. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh positif atau negatif *eksternal Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai Badan Dinas Penanaman Modal TSP Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah ada dan seberapa pengaruh positif atau negatif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah Kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh *internal Locus of Control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat ?
5. Apakah Kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah Pengaruh *internal Locus of Control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Dinas Penanaman modal dan TSP Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh *internal Locus of Control* terhadap Kinerja pada pegawai Badan Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat
2. Untuk Menganalisis dan membuktikan pengaruh *eksternal Locus of Control* terhadap Kinerja pada pegawai Badan Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat

4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh *internal Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh *eksternak Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Dinas Penanaman Modal dan TSP Provinsi Jawa Barat

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna sebagai pengembangan ilmu, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dengan berkenaan pengaruh *locus of control* pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat. Serta , peneliti berusaha menunjukkan dan memberikan bukti empiris terkait judul yang diajukan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak terkait yang mana disini adalah Badan Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat dalam melakukan strategi meningkatkan kinerja pegawainya-nya dan juga menjadi informasi serta masukan untuk pihak lembaga yang terkait sebagai upaya menyelesaikan

permasalahan dengan *locus of control* dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja.

F. Model Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang mengaitkan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur sebagaimana penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian agar memberikan landasarn yang kuat . agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur maka dijabarkan kedalam beberapa variabel dalam sebuah model penelitian.

Pada penelitian ini penulis melakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu *Locus Of Control Internal* (X_1), Locus of control eksternal (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y) dengan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel Moderasi.

1. Hubungan *Internal Locus Of control Terhadap Kinerja*

Kinerja seorang pegawai sangat berhubungan dengan karakter seseorang yang mana usaha atas hasil dirinya dapat dipengaruhi oleh karakteristik *internal locus of control* . *internal locus of control* merupakan kondisi individu yang meyakini bahwa mereka mngendalikan peristiwa dan konsekuensi pada diri mereka sendiri (Kinicki, 2014). Mereka menganggap segala hasil baik dan buruk atas apa yang mereka usahakan merupakan faktor faktor dari dalam dirinya.

Karakter pembawaan dengan *internal locus of control* adalah mereka yakin bahwa suatu peristiwa selalu ada berada dalam kendali-nya dan mereka selalu mengambil keputusan yang lebih logic dan independen. Oleh

maka dari itu memang adanya kinerja dipengaruhi oleh tipe individu dengan *internal locus of control* lebih besar interaksinya dengan apa yang akan ia hasilkan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Argumern diatas diperkuat dengan hasil penelitian Shovia Noor Windy pada karyawan PT.PLN Kabupaten Tasik Malaya (2019) bahwasannya *internal Locus of Control* berpengaruh Positif terhadap Kinerja (WINDY, n.d.)

2. Hubungan Eksternal Locus of control terhadap Kinerja

Munandar (2006) menyatakan individu dengan *eksternal LOC* menggap bahwa segala sesuatu peristiwa yang ada diluar dirinya adalah ancaman dan beranggapan bahwa nasiblah yang mengendalikan dirinya maka mereka lebih bereasi dengan ketidakberdayaan dan mengalami stress.

Eksternal LOC adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik maupun buruk itu diluar dari kendali dirinya karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu tersebut. Penulis mengingat pepatah dulu bahwa orang pintar kalah oleh orang yang beruntung . orang yang bergantung pada nasiblah bergantung atas hasil usahanya pada nasib atau diluar kendali dirinya sehingga individu tersebut meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya

3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968). Menurut mereka, produktivitas dapat dikaitkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja

memberikan semangat kepada para pegawai untuk meningkatkan produktivitas.

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat lebih produktif dibandingkan dengan yang lain. Sebaliknya apabila mereka merasa tidak puas apa yang ia kerjakan maka tingkat produktivitas bisa berbalik menjadi rendah.

4. Hubungan *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Seseorang dengan *internal LOC* yang tinggi mempunyai kapasitas puas atas apa hasil yang ia kerjakan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Selain hasil yang maksimal tingkat kepuasan seseorang juga dapat menghasilkan Komitmen yang tinggi terhadap organisasi , bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan serta tidak mudah menyerah. Temuan - temuan yang mendasari hubungan antara *internal locus of control* dengan kepuasan kerja yang diasumsikan dari kesuksesan dan kepuasan yang didapat oleh seseorang dengan menganggap pencapaian-pencapaian yang berasal dari dalam dirinya sendiri serta usaha dirinya.

Dengan begitu kepuasan kerja seseorang bisa meningkatkan atau diasumsikan bahwa variabel tersebut dapat memperkuat *internal locus of control* terhadap Kinerja. Diperkuat hasil penelitian dengan judul Pengaruh *locus of control* terhadap Disiplin kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi , bahwa disiplin merupakan dimensi daripada kinerja . hasil penelitian tersebut bahwa *internal locus of control* yang dimoderasi oleh

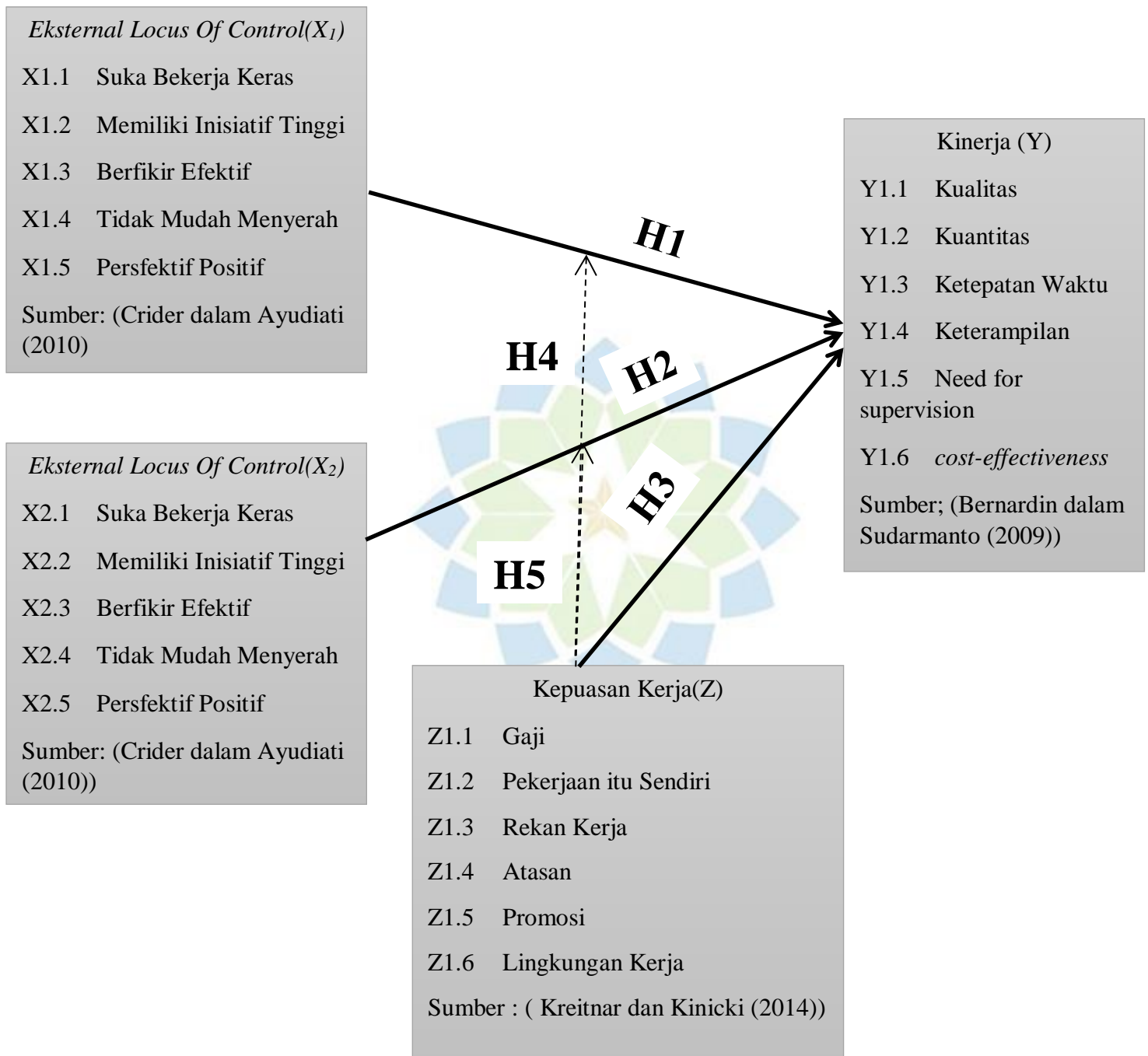
kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan *internal locus of control* dengan Disiplin Kerja.

5. Hubungan *Eksternal Locus of Control* terhadap Kinerja yang dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja

Individu *locus of control eksternal* mengkhawatirkan apa yang diluar dari dirinya dapat memberikan dampak terhadap dirinya dalam berkarir. Lingkungan kerja disini salah satu dimensi kepuasan kerja dapat memperkuat *eksternal LOC* terhadap kinerja, orang yang mempunyai *locus of control eksternal* tinggi sangat bergantung pada orang lain.




peneliti dapat menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut :



GAMBAR 1 1
Model Penelitian

Keterangan:

Uji Parsial = 

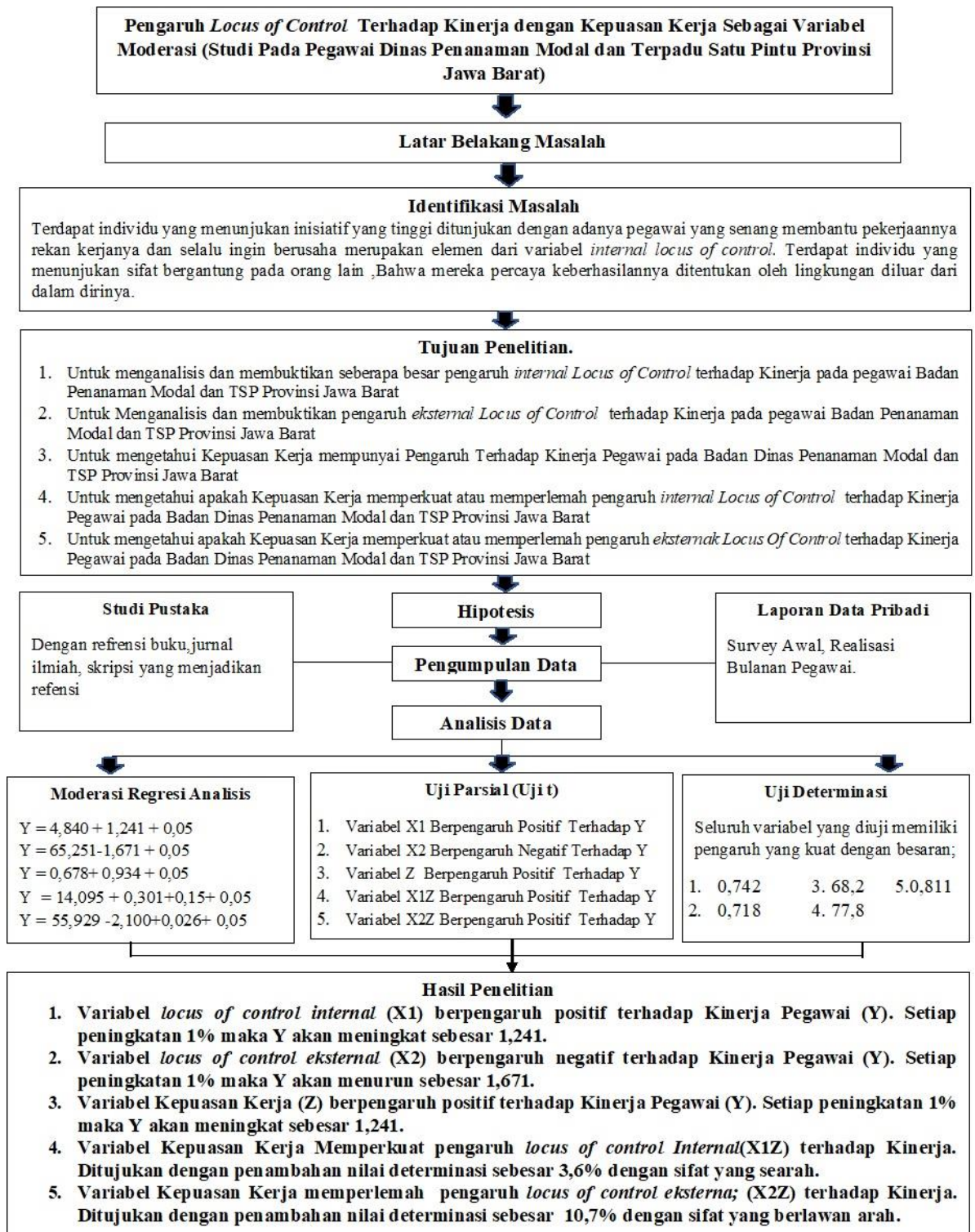
Uji Moderasi = 

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengajukan hipotesis yang diajukan ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja
2. H2 : Terdapat Pengaruh *Eksternal Locus of Control* terhadap Kinerja
3. H3 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
4. H4 : Diduga Kepuasan kerja memperkuat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja
5. H5 : Diduga Kepuasan Kerja memperlemah pengaruh *Eksternal Locus of Control* terhadap Kinerja



G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 2
Kerangka Pemikiran

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian		Jenis Kegiatan Usaha
				Perbedaan	Persamaan	
1	(Hasibuan & Al Musadieq, 2017) PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Pegawai PT Pumpindo Ekamas Pratama)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji asumsi klasik 2. Moderation Regression Analysis 3. Koefisien Determinasi 4. Uji t (Parsial) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh internal locus of control (X1) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dengan hubungan yang searah atau menguatkan. 2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara interaksi <i>internal locus of control</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja memperkuat hubungan antara locus dan disiplin kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pada variabel dependen, pada penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen sedangkan pada penelitian ini kinerja pegawai sebagai variabel dependen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kesamaan terdapat pada variabel independen yaitu <i>locus of control</i> dan sama sama menguji dimensi variabel bebas yaitu <i>internal locus of control</i> dan <i>external locus of control</i>. selain itu terdapat kesamaan juga pada penggunaan variabel 	pelayanan pengeboran

No	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian		Jenis Kegiatan Usaha
				Perbedaan	Persamaan	
2	(AYUDIATI, 2010) Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada pegawai tetap Bank Jateng Semarang) (Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digitaneprints.undip.ac.id)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas, 2. reliabilitas, 3. uji asumsi klasik 4. uji regresi linear berganda 	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Disimpulkan bahwa variabel bebas locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat locus of control maka akan semakin kuat kinerja pegawai.</p>	<p>Menggunakan variabel independen yang berbeda, yaitu pada penelitian terdahulu tidak di bagi dimensi jadi yang diteliti hanya pengaruh langsung locus of control terhadap kinerja yang dimoderasi oleh etika kerja islam. Sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan moderasi dan variable independen adalah <i>internal locus of control</i> dan <i>eksternal locus of control</i> dan juga perbedaan terdapat vada variable.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh locus of control terhadap kinerja dan juga menggunakan uji variabel moderasi</p>	Pelayanan Publik

No	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian		Jenis Kegiatan Usaha
				Perbedaan	Persamaan	
3	Mastur, Zeida Komara (2018) Pengaruh locus of control terhadap kinerja: Studi pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. (Mastur, n.d.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas, 2. uji reliabilitas, 3. uji asumsi klasik, 4. uji regresi linear berganda 	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Disimpulkan bahwa variabel bebas locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat locus of control maka akan semakin kuat kinerja pegawai.</p>	perbedaan tidak terdapat variabel moderasi yang menguatkan dan memperlemah variabel bebas	kesamaan terdapat pada variabel independen yaitu <i>locus of control</i> dan sama-sama menguji dimensi variabel bebas yaitu <i>internal locus of control</i> dan <i>external locus of control</i> .	organisasi pelayanan daerah (OPD)
no	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian		Jenis Kegiatan organisasi
				Perbedaan	Persamaan	
4	ABDULLOH (2006) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, <i>LOCUS OF CONTROL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Realiabilitas 3. Uji Normalitas 4. Uji Linearitas 5. Uji Outliers 6. Uji Multikolinearitas dan singularitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat 2. <i>Locus Of control</i> mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat 	perbedaan tidak terdapat variabel moderasi yang menguatkan dan memperlemah variabel bebas	kesamaan terdapat pada variabel independen yaitu <i>locus of control</i> dan Kepuasan Kerja dan Variabel dependen yaitu Kinerja	Pelayanan

no	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian		Jenis Kegiatan organisasi
				Perbedaan	Persamaan	
5	(KUSUMA NIRSA, 2007), PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN PT.BANK JATIM CABANG PERAK SURABAYA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Realiabilitas 3. Uji Normalitas 4. Uji Linearitas 5. Homoskedasi tas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>locus of control</i> terbukti meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja artinya <i>locus of control</i> memperkuat pengaruh kepuasan kerja 2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja 	Perbedaan pada penelitian ini kepuasan kerja dijadikan variabel bebas sedangkan <i>locus of control</i> dijadikan variabel moderasi	Terdapat persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja	Pelayanan