

**LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PUSAT  
KENDALI (*LOCUS OF CONTROL*) TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
DINAS KOMINFO KABUPATEN PANGKEP**

**TESIS**

**NUR AMALIA RAMADHANI AHMAD  
NIM. 4617104031**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pusat Kendali  
(*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kominfo  
Kabupaten Pangkep
2. Nama Mahasiswa : Nur Amalia Ramadhani Ahmad
3. NIM : 4617104031
4. Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhtar, MM, M.Kes, Ak.

Dr. Hj. Herminawati AB, SE, MM.

Mengetahui :

Direktur  
Program Pascasarjana

Ketua  
Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Batara Surya, ST, M.Si.

Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si.

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Jumat, 30 Agustus 2019

Tesis atas nama : Nur Amalia Ramadhani Ahmad

Nim : 4617104031

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Muhtar, MM., M.Kes., Ak. (.....)

Sekretaris : Dr. Hj. Herminawati AB, SE. MM. (.....)

Anggota Penguji : 1. Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA. (.....)

2. Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA. (.....)

Makassar, 30 Agustus 2019

Direktur



Prof. Dr. J. Batara Surya, S.T., M.Si.

NIDN: 0913017402

## PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademi disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan dalam pustaka.

Makassar, 30 Agustus 2019



  
**Nur Amalia Ramadhani Ahmad**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu' alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat serta hidayahnya, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademis guna memperoleh gelar Megister Sains pada Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, berkat perjuangannya sampai hari ini masih tertoreh keberhasilannya memperjuangkan dan mengangkat harkat martabat manusia.

Tesis ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih dan sayangku kepada kedua “malaikatku” Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, mengasuh dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang serta suami ku tercinta yang dengan setia selalu ada mendampingi, menemani dan menyemangati tanpa lelah disetiap waktu semoga Allah SWT memberikan rahmat, berkah dan hidayah serta meninggikan derajat mereka bertiga di sisinya.

Penyelesaian tesis ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada keterlibatan berbagai pihak yang dengan tulus ikhlas memberikan bantuannya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Muhtar, MM., M.Kes., Ak. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Herminawati AB, SE., MM. selaku Pembimbing II yang selalu memberikan dorongan, semangat dan membuka

wawasan berfikir dalam memecahkan masalah sejak awal penulisan hingga terealisasinya tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA. selaku Penguji I dan Bapak Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Penguji II yang banyak memberikan masukan, saran dan nasehat selama penyusunan tesis.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang senantiasa memberikan bantuan hingga penulis menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
4. Seluruh dosen dan staf administrasi dalam lingkup Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar pada umumnya dan Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar pada khususnya yang telah mendidik penulis selama dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Baharuddin, S.Sos., M.Si., selaku Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis guna kelancaran dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh Pejabat dan Staff Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep atas kerjasama yang baik selama proses penelitian tesis ini.
7. Keluarga besarku, saudaraku yang terkasih dan tersayang Hj. Fitriani Latief, H. Idcham Latief, SH., MM., Nurnita sari, Rohana Nurul Hasana, Yezi Safitri Ilyas, dan Fitra yang selalu memberikan perhatian, bantuan, dukungan, semangat, motivasi dan do'a yang luar biasa kepada penulis.
8. Sahabat-sahabatku teman seperjuangan di kelas Reguler Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang selalu memberikan bantuan, inspirasi dan dukungan yang luar biasa dalam proses penyusunan tesis.
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebut namanya di atas, baik bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda atas bantuannya dari semua pihak kepada penulis.

Akhirnya penulis memohon kepada Allah SWT agar apa yang dilakukan selama ini diridhoi dan bernilai ibadah di sisinya yang dapat memberikan manfaat kepada orang lain terlebih kepada penulis. Penulis menyadari sepenuh hati tesis ini masih jauh dari kesempurnaan maka sangat diharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan ke arah yang lebih baik.

Makassar, 30 Agustus 2019



**Nur Amalia Ramadhani Ahmad**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pusat kendali (*locus of control*), terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pusat kendali (*locus of control*) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dengan menggunakan kuesioner untuk 65 responden, teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pusat kendali (*Locus Of Control*) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pusat kendali (*Locus Of Control*) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pusat Kendali, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine, analyze and interpret the influence of the work environment, leadership, locus of control on employee performance and to determine the role of job satisfaction in mediating the influence of work environment, leadership, locus of control on employee performance. This research was conducted at the Department of Communication and Information of the Pangkep Regency using a questionnaire for 65 respondents, the analysis technique used was a path analysis technique (parth analysis) using the SPSS program version 25.0 for windows. The results showed that the variable work environment, leadership has a significant effect and positively related to job satisfaction while locus of control has no significant effect but is positively related to job satisfaction. Job satisfaction does not have a significant effect but is positively related, the work environment does not have a significant effect but is positively related to employee performance through job satisfaction. Leadership has significant influence and positively related to employee performance through job satisfaction. Locus of control does not have a significant effect but is positively related to employee performance through job satisfaction.*

**Keywords: Work Environment, Leadership, Locus of Control, Job Satisfaction and Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

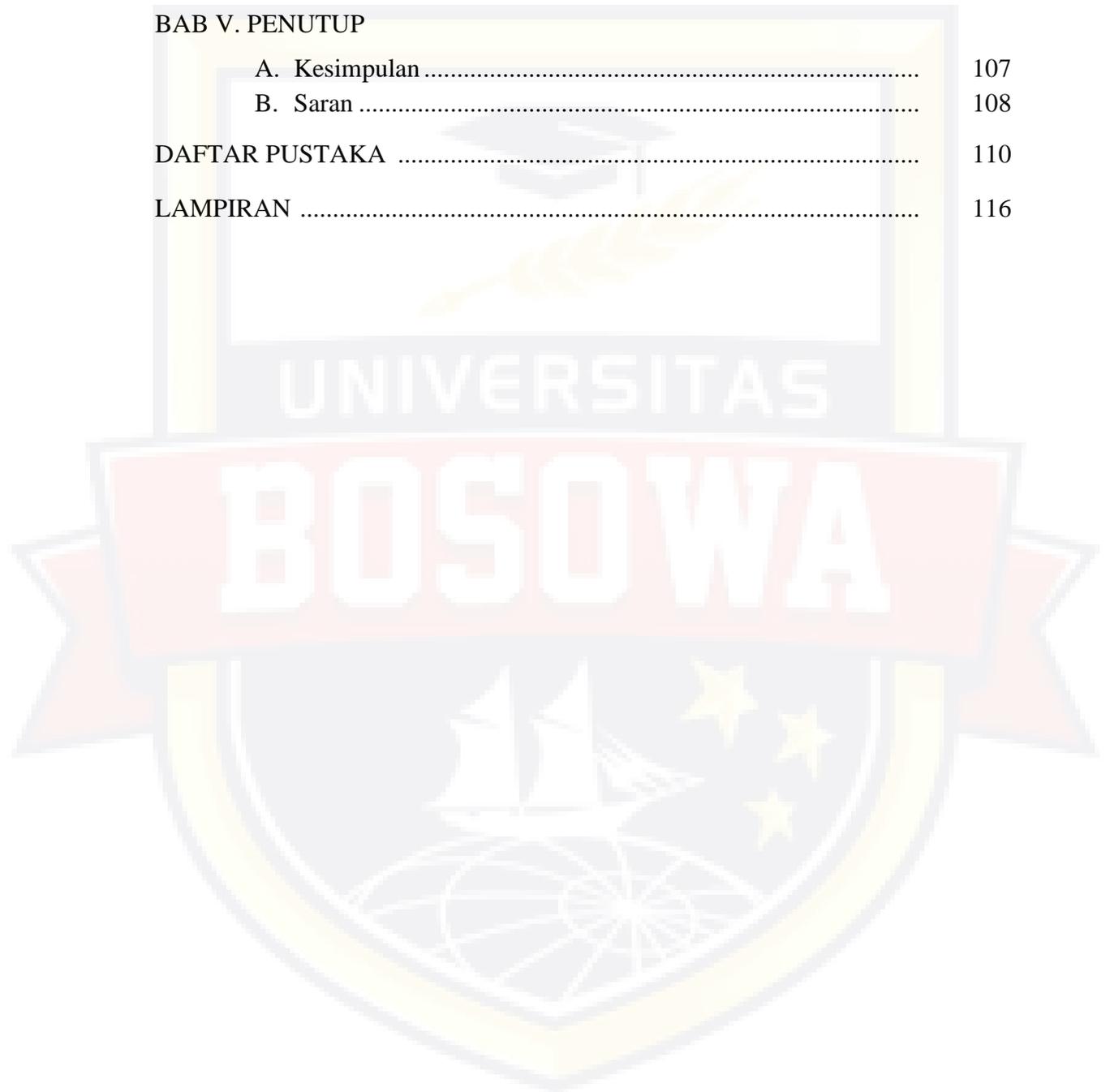
	Halaman
HALAMAN SAMBUTAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN .....	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	11
F. Sistematika Penelitian .....	12
<b>BAB II. KAJIAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Kinerja Pegawai.....	14
3. Lingkungan Kerja.....	16
4. Kepemimpinan .....	18
5. Pusat Kendali ( <i>Locus Of Control</i> ) .....	21
6. Kepuasan Kerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38

C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Variabel Penelitian.....	40
E. Instrumen Penelitian .....	41
1. Uji Validitas .....	42
2. Uji Reliabilitas .....	44
F. Jenis dan Sumber Data.....	45
G. Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Penelitian Lapangan .....	46
2. Studi Kepustakaan.....	47
3. Riset Internet .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	48
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	48
2. Analisis Asumsi Klasik .....	49
3. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	52
4. Uji Hipotesis .....	55
I. Definisi Oprasional .....	61

#### BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	63
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Kedudukan .....	68
B. Hasil Penelitian .....	69
1. Uji Kualitas Data.....	69
2. Uji Analisis Deskripsi .....	71
3. Uji Asumsi Klasik .....	77
4. Uji Analisis Jalur.....	81
5. Uji Analisis Koefisien Determinan .....	83
6. Uji Hipotesis .....	85
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja...	100
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	101
3. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja....	102
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	103
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja .....	104
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	

Pegawai Melalui Kepuasan Kerja .....	105
7. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja .....	106
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	110
LAMPIRAN .....	116



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
3.1 Bobot Nilai Setiap Pernyataan .....	42
3.2 Inter Pretasi Koefisien ( $r_{11}$ ) .....	45
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	62
4.1 Jumlah Penduduk 2017 .....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Kedudukan .....	68
4.7 Hasil Uji Validitas .....	70
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	71
4.9 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	72
4.10 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	73
4.11 Deskripsi Frekuensi Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	74
4.12 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	75
4.13 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	76
4.14 Hasil Uji Normalitas.....	77
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
4.16 Hasil Uji Sub Struktur I.....	82
4.17 Hasil Uji Sub Struktur II .....	82
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan Sub I .....	83
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinan Sub II.....	84
4.20 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F) Persamaan I.....	85
4.21 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t) Persamaan I .....	86
4.22 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F) Persamaan II .....	89
4.23 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t) Persamaan II .....	90
4.24 Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	92
4.25 Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja .....	93
4.26 Koefisien Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja .....	94
4.27 Koefisien Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja .....	95
4.28 Koefisien <i>Locus Of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.29 Koefisien <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja .....	97
4.30 Hasil Perhitungan Analysis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	99
4.31 Persamaan sub struktur I .....	100
4.32 Persamaan sub struktur I .....	100

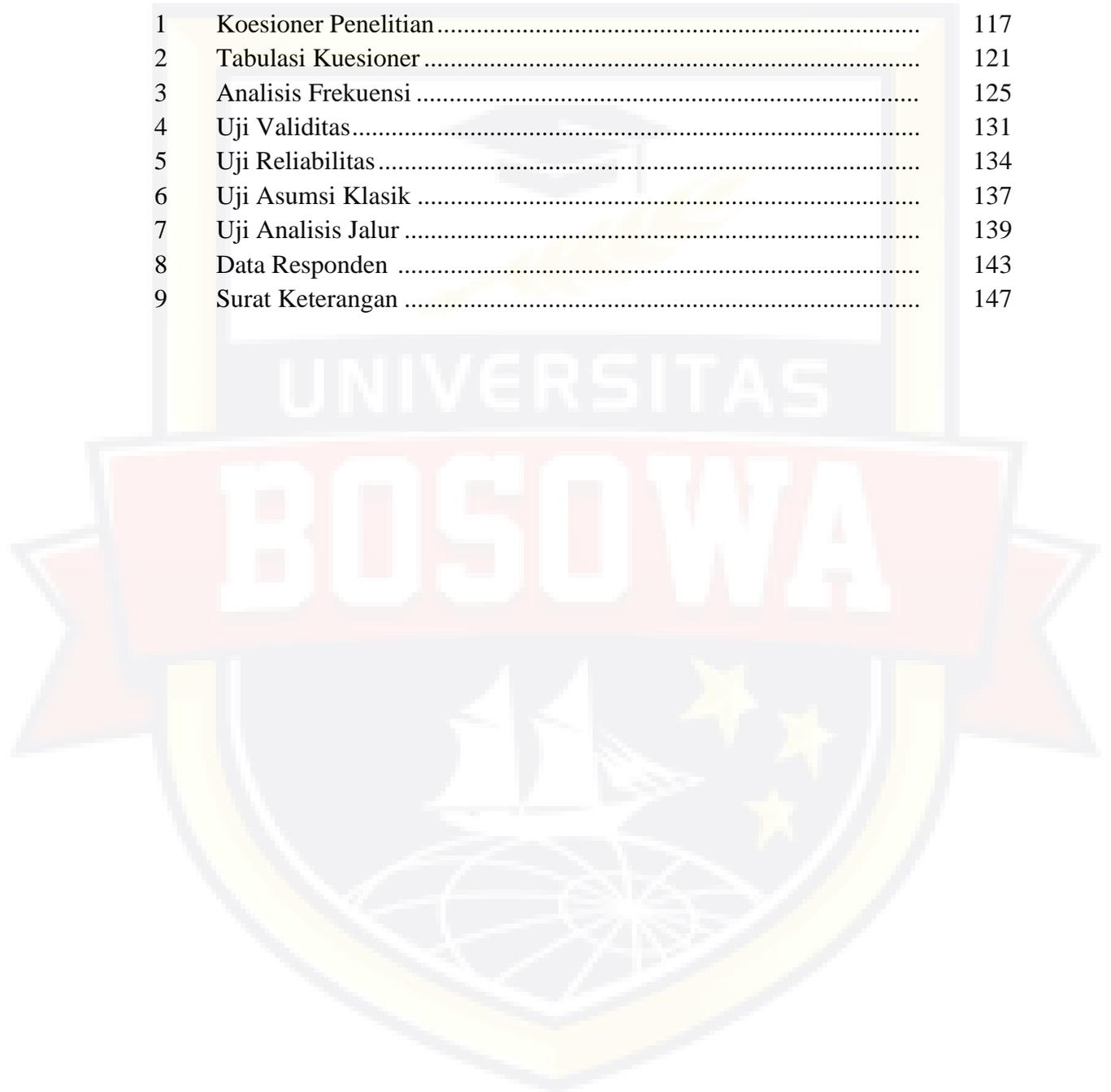
## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran .....	31
2.2	Model Penelitian .....	32
3.1	Diagram Jalur $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Z$ melalui $Y$ .....	53
4.1	Hasil Grafik Histogram .....	78
4.2	Hasil Grafik P-P Plot.....	79
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.4	Model Mediasi Lingkungan Kerja .....	93
4.5	Hasil Analisis dengan <i>Sobel Test Calculator</i> .....	94
4.6	Model Mediasi Kepemimpinan.....	95
4.7	Hasil Analisis dengan <i>Sobel Test Calculator</i> .....	96
4.8	Model Mediasi <i>Locus Of Control</i> .....	98
4.9	Hasil Analisis dengan <i>Sobel Test Calculator</i> .....	98
5.0	Diagram Jalur Jalur $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Z$ melalui $Y$ .....	99

**BOSOWA**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Koesioner Penelitian .....	117
2	Tabulasi Kuesioner .....	121
3	Analisis Frekuensi .....	125
4	Uji Validitas .....	131
5	Uji Reliabilitas .....	134
6	Uji Asumsi Klasik .....	137
7	Uji Analisis Jalur .....	139
8	Data Responden .....	143
9	Surat Keterangan .....	147



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Effendi, 2006). Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan

publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Rezsa, 2008).

Secara umum kinerja aparat pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja pemerintah merupakan salah satu isu yang terdapat dalam ranah sektor publik di Indonesia. Perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh penilaian dan saran yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah, untuk itu Inspektorat Jenderal ditugaskan melakukan evaluasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP-135/M.PAN/9/2004.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan

misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya maka dibentuklah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang didalamnya terdapat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diatur dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diatur pada Inpres No. 7 Tahun 1999 adalah pedoman penting bagi pemerintah untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang lebih berdaya guna.

Menurut Spekle dan Verbeeten (2009), bahwa Sistem pengukuran kinerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan manajemen sektor publik yang efektif, efisien dan akuntabel. Namun, pada kenyataannya praktik kinerja di Indonesia masih belum berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Nurkhamid (2008) menemukan bahwa kemampuan pengukuran kinerja untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah masih dipertanyakan, hal tersebut disinyalir karena implementasi dan pengembangan pengukuran kinerja masih sebatas paksaan atas regulasi yang ada (Sihaloho dan Halim, 2005).

Laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan kriteria penilaian untuk Kementrian/Lembaga (K/L) dan pemerintah provinsi di Indonesia. Pada Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2018 untuk Wilayah III yang memiliki 174 Pemerintah daerah

yang meliputi 162 Pemerintah Kabupaten/Kota di 12 provinsi, Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki 24 Kabupaten/Kota mendapatkan Predikat B atau Baik, dimana 5 Kabupaten/Kota memperoleh predikat C (agak kurang), 12 Kabupaten/Kota memperoleh predikat CC (cukup baik) dan 7 Kabupaten/Kota yang memperoleh predikat B (baik). Dari predikat diatas tidak ada pemerintah daerah di Pemprov yang mendapat predikat A (Memuaskan), sehingga hal ini berarti kinerja instansi pemerintah di Indonesia khususnya Pemprov Sulawesi Selatan masih rendah. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013) yang melakukan penelitian tentang peran monitoring dan evaluasi terhadap akuntabilitas Instansi Pemerintah Daerah bahwa rendahnya pencapaian akuntabilitas kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah, disebabkan karena masih rendahnya komitmen kepala daerah dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel, ini dibuktikan dengan begitu banyaknya kepala daerah yang terjerat dalam kasus hukum sehingga tidak tercapainya kinerja yang maksimal.

Allen (1993) dalam Heriyanti (2007:17) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald *et al.* dalam Crossman, 2003:1) dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka

berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrastruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan sebagainya. Menurunnya kinerja pegawai dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan dengan serius oleh setiap organisasi. Ketidakpuasan menjadi titik awal munculnya permasalahan seperti konflik pimpinan dengan pegawai, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif seperti loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai. Agar kepuasan pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Secara genetik, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Kegan dalam Fraser, 1993:83).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, serta sebaliknya.

Selain faktor lingkungan kerja peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan telah menjadi perdebatan dan diskusi dalam berbagai penelitian dan hingga sampai saat ini penelitian mengenai kepemimpinan masih belum memeberikan hasil yang konklusif. Beberapa peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang oleh Coster dan Fertakis (1968) dalam Muslimah (1998). Dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih terbuka dan humanis ini maka

para pegawai akan menerapkan motivasi dan disiplin yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi, dan efektifitas kerja organisasi. Pernyataan Robbins (2002:127) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para bawahan.

Selain kepemimpinan salah satu atribut kepribadian untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi adalah pusat kendali (*locus of control*). Menurut Spector (1982), bahwa *locus of control* berhubungan dengan motivasi, usaha, kinerja, kepuasan kerja, persepsi terhadap pekerjaan, dan gaya kepemimpinan. Lebih jauh, dikemukakan bahwa *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara insentif dengan motivasi, dan antara kepuasan kerja dengan *turnover*.

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

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

Lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 “Setiap instansi pemerintah baik dari pusat maupun di daerah wajib menyusun laporan keuangan yang dilengkapi dengan laporan kinerja”. Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah (AKIP) Kabupaten/Kota tahun 2018, Kabupaten Pangkep yang merupakan salah satu Kabupaten yang memperoleh predikat CC (cukup baik) dengan nilai 57,56 artinya Kabupaten Pangkep memiliki kinerja yang cukup bisa diandalkan, namun masih perlu mendapat perbaikan yang mendasar. Pemda Kabupaten Pangkep memiliki 50 OPD salah satu diantaranya adalah Dinas Kominfo. Dinas Kominfo adalah Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan system informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, tugas pokok dan fungsi yang dimiliki yaitu

membangun Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep menangani bidang Telekomunikasi, Hubungan Media Masa, Informasi Publik dan Persandian. Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya, Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep didukung oleh 65 (Enam Puluh Lima) pegawai yang terbagi atas 27 jumlah pegawai PNS dan 38 jumlah pegawai non-PNS.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pusat Kendali (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?
3. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?
7. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia kaitannya mengenai Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya faktor Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja aparat pemerintah daerah.

Agar penelitian yang dilakukan fokus dan berjalan dengan efektif, maka lingkup penelitian hanya dilakukan pada OPD satuan kerja Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.

## **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN DAN KERANGKA PIKIR**

Bab ini membahas tentang deskripsi teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, jenjang dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam peliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja, kepuasan kerja, penanggulangan stress, konseling dan penerapan sanksi disipliner, system komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekayaan para pekerja (Siagian, 2002).

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

## **2. Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kaswan (2012:187) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati/bersama.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012:5). Menurut Indra (2006) Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai dari implementasi rencana yang telah disusun dalam suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Aparatur Negara merupakan pelaksana roda birokrasi. Menurut Sedarmayanti (2009) bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, birokrat adalah: (1) Birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis; (2) Birokrat adalah: (a) Sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan; (b) Cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya.

Sementara itu Mustopadidjaja (2002) menjelaskan bahwa untuk organisasi pemerintahan, kinerja pemerintahan yang baik (*good government performance*)

bukan saja memerlukan kebijakan yang baik (*good policy*), tetapi juga system dan proses pelaksanaan kebijakan yang baik (*good policy implementation system and process*); dan kedua hal terakhir itu memerlukan system administrasi pemerintahan negara yang baik (*good publik administration system*) yang mensyaratkan adanya sumberdaya manusia yang baik dan diindahkannya prinsip "*the right men and women and the right places*". Kebijakan yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik apabila system dan proses pelaksanaannya tidak baik, dan kesemuanya itu juga tergantung pada kompetensi sumberdaya manusianya yang berperan dalam system dan proses kebijakan.

Terdapat 9 indikator aparat pemerintah daerah, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama Mathis dan Jackson (2011).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, diantaranya: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja sama Bangun (2012:233)

### **3. Lingkungan Kerja**

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:182). Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami

gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Kegan dalam Fraser, 1993:83).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:3).

Menurut Parlinda (2003:138) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sri Widodo (2016:95), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sri Widodo (2016:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain: Penerangan/cahaya, Pengaturan suhu udara, Kelembapan, Kebisingan, Sirkulasi Udara, Getaran Mekanis, Bau-Bauan, Tata warna, Dekorasi, Musik, Keamanan dan Kenyamanan.

#### **4. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu (Iqbal, et. al, 2015). Menurut Kartono (2013:187), Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama

Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting

yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut John M. Ivancevich (2007:194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Robbins (2008:49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Ralph M. Stogdill (dalam Sopiah, 2008:108) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
3. Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga (Davis, 2002:246). Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para karyawan seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karirnya harus juga berakibat pada pengembangan karir para karyawan tersebut. Tampak bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu :

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
2. Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok (Sopiah, 2008:112).

Menurut (Siagian, 2010:121-122), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut: Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan para bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional,

Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Ketujuh indikator dari Siagian merupakan faktor efektivitas dalam dunia kepemimpinan yang dipengaruhi oleh perilaku yang menyebabkan para bawahan senang datang kepadanya untuk menyampaikan berbagai masalah yang dihadapi.

### **5. Pusat Kendali (*Locus Of Control*)**

*Locus of Control* atau pusat kendali yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. pusat kendali ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. pusat kendali eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

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

Cecilia dan Gudono (2007) menyatakan bahwa *Locus of control* adalah persepsi seseorang mengenai sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of Control* mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka (Bayu, 2010).

Ayudiati (2010) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu *Locus of Control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. *Locus of Control Eksternal* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control internal* yang dikemukakan Soraya (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Menurut Rotter (1966) menyatakan bahwa *locus of control* sebagai tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang

terjadi pada diri mereka. Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan/perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Sedangkan eksternal control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Menez, 2008).

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah (a) Suka bekerja keras (b) Memiliki inisiatif yang tinggi (c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah (d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin (e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan yang eksternal adalah (a) Kurang memiliki inisiatif (b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol (c) Kurang mencari informasi (d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan (e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

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

Pello (2014) menjelaskan konsep *locus of control* berkaitan dengan pembelajaran sosial, dan menjadi aspek yang penting dalam penelitian tentang personaliti atau kepribadian seseorang.

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen (Chi Hsinking et al. 2010). *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control internal* dan *external*.

#### 1. *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

#### 2. *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

## 6. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Robbins (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang

mereka tunjukan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidak nya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola fikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Koesmono (2005:79) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbins, 2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu: Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan

misalnya tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja, dll. Menurut Morrison (1997), secara umum kepuasan kerja dilihat sebagai awal penyebab komitmen organisasional di theoretical models. Penelitian Morrison menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional yang rendah.

Adapun faktor lain dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Nahsona et al (2004) adalah motivasi dan kejelasan peran. Motivasi ini antara lain dipengaruhi oleh tingkat gaji dan fasilitas yang didapatkan, kenaikan pangkat dan penghargaan, kemungkinan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan, pengaruh supervisor atau pemimpin dimana kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi dengan cara kerja supervisor yang efektif. Sedangkan kejelasan peran dipengaruhi oleh tugas yang diberikan pada karyawan (otonomi tugas), apabila terlalu berat ataupun ringan akan mengakibatkan ketidakserasian kerja sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan kemampuannya secara maksimal.

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182): Pekerjaan yang secara mental menantang, Kondisi kerja yang mendukung, Gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Rekan sekerja yang mendukung.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan

gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

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

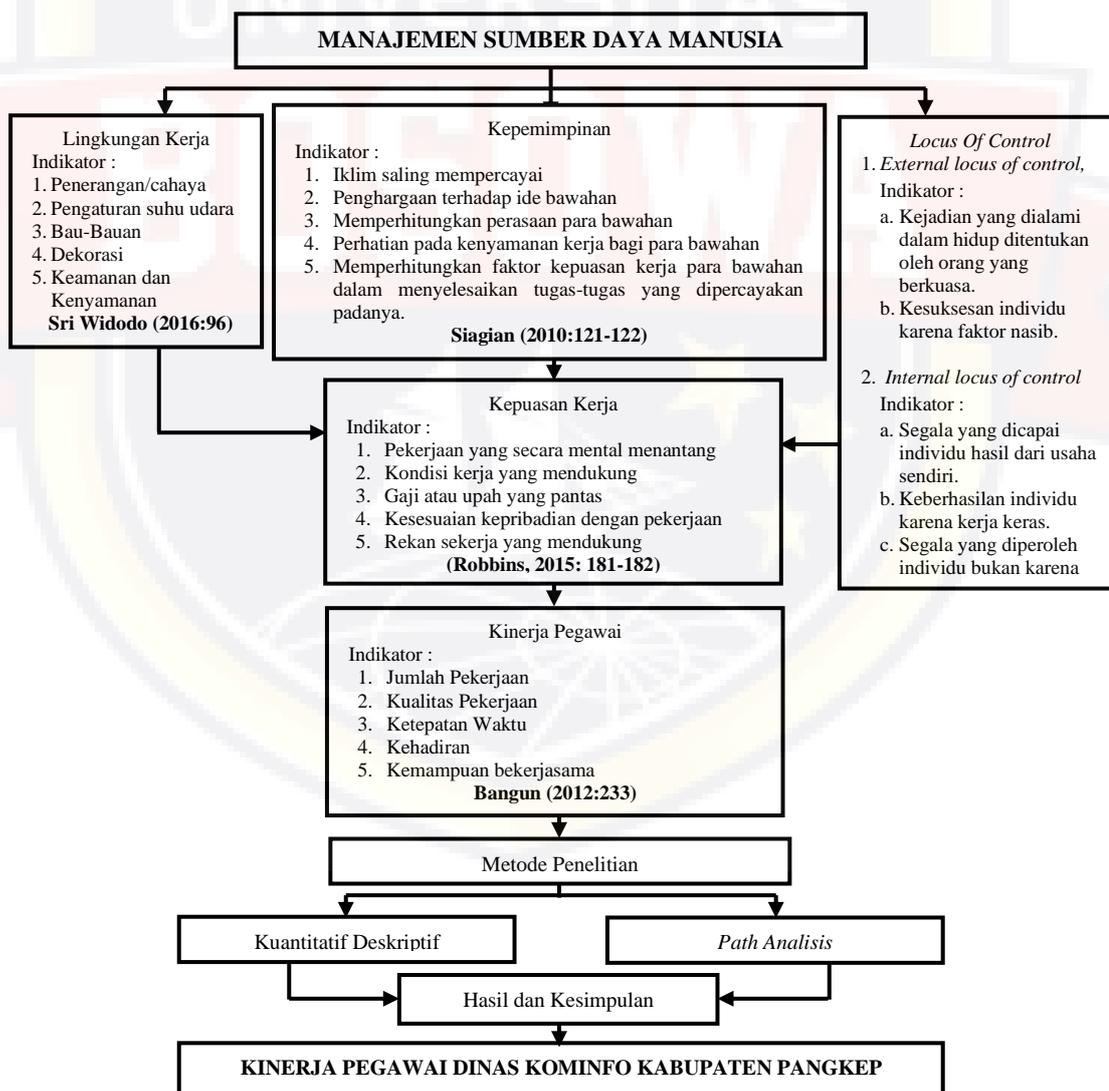
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil / Kesimpulan
1.	Ahmad Firman Hakim (2008)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)	Variabel Dependen - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja Variabel Independen - Kinerja Karyawan Variabel Intervening - Kepuasan Kerja	Path Analysis	1. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 6. Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
2.	Alwi Suddin dan Sudarman (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta	Variabel Dependen - Kepemimpinan - Motivasi - Lingkungan Kerja Variabel Independen - Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Muhammad Imam Baihaqi (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)	Variabel Dependen - Kepemimpinan - Disiplin Kerja Variabel Independen - Kinerja Pegawai Variabel Moderating - Kepuasan Kerja	Regresi	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan bukan merupakan variabel moderating 4. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan bukan merupakan variabel moderating

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil / Kesimpulan
4.	Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik Dan Vince Ratnawati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)	Variabel Dependen - Budaya Organisasi - <i>Locus Of Control</i> - Stres Kerja Variabel Independen - Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Variabel Intervening - Kepuasan Kerja	<i>Path Analysis</i>	1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat 2. Terdapat pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparat 3. Terdapat pengaruh stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat 4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja aparat 5. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> dan kinerja aparat 6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja aparat
5.	Suwesty Yunia Pratiwi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)	Variabel Dependen - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja Variabel Independen - Kinerja Karyawan Variabel Intervening - Kepuasan Kerja	Regresi	1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	Yohana Putri Hapsari dan DR Mahmud SE, MM (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang)	Variabel Dependen - Kepemimpinan - Kedisiplinan - Lingkungan Kerja Variabel Independen - Kinerja Karyawan Variabel Intervening - Kepuasan Kerja	Regresi Berganda dan <i>Path Analysis</i>	1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Penulis (2019)

### C. Kerangka Pikir

Pada bagian ini, peneliti mengajukan kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Berkaitan dengan pentingnya Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pusat Kendali (*Locus Of Control*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana telah diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Lokus Kendali (*Locus Of Control*) merupakan salah satu elemen inti dari kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka dikembangkanlah kerangka pemikiran untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut yang digambarkan sebagai berikut :

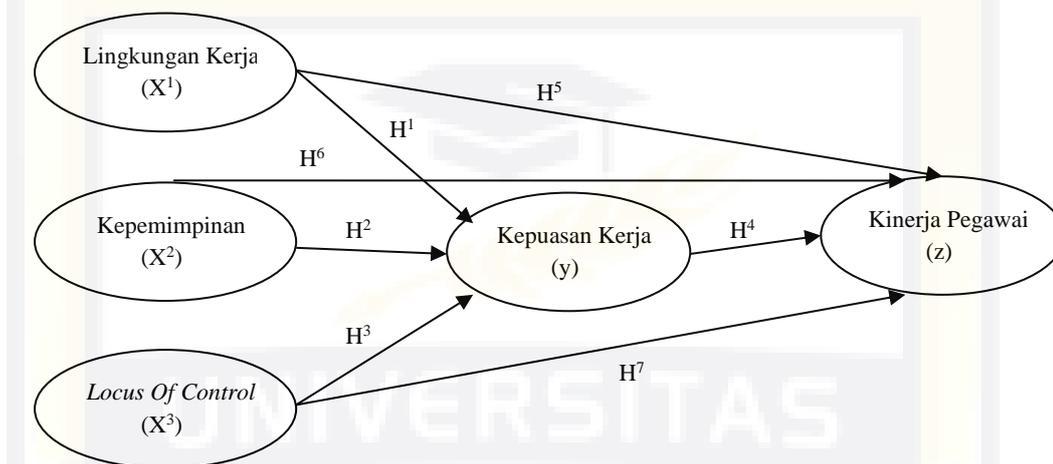


Gambar 2.1

#### Kerangka Pikir

Sumber : Data peneliti (2019)

Sebelum merumuskan hipotesis untuk diajukan dalam penelitian ini, terlebih dahulu peneliti menentukan model penelitian. Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Model Penelitian**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu serta model penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

Ahmad Firman Hakim (2008) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Banjarmasin Post Group)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Locus of control*, dan juga objek

yang diteliti berbeda, penulis meneliti pegawai di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Yohana Putri Hapsari dan DR Mahmud SE, MM (2017) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Locus of control* dan tidak adanya variabel kedisiplinan, objek yang diteliti juga berbeda, penulis meneliti pegawai di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik Dan Vince Ratnawati (2016) dalam penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan

kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan, tidak adanya variabel budaya organisasi dan stres kerja, objek yang diteliti juga berbeda, penulis meneliti di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H3 : *Locus of control* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Ahmad Firman Hakim (2008) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Locus of control*, objek yang diteliti juga berbeda, penulis meneliti pegawai di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H4 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Suwesty Yunia Pratiwi (2011) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang

dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Locus of control*, dan juga objek yang diteliti berbeda, penulis meneliti pegawai di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Yohana Putri Hapsari dan DR Mahmud SE, MM (2017) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Locus of control* dan tidak adanya variabel kedisiplinan, objek yang diteliti juga berbeda, penulis meneliti pegawai di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H6 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik Dan Vince Ratnawati (2016) dalam penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan, tidak adanya variabel budaya organisasi dan stres kerja, dan juga objek yang diteliti berbeda, penulis meneliti di kantor Dinas Kominfo Kab. Pangkep. Dari pemaparan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

**H7 : *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017:8), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja aparat pemerintah daerah.

Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendiskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Menurut Sugiyono (2008), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih

(independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif ini adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif non eksperimen yang tergolong mudah. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasinya.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pada Penelitian ini dipilih objek Penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pemilihan lokasi ini di dasarkan atas pertimbangan bahwa data yang diperlukan oleh peneliti untuk menjawab masalah dalam penelitian ini memungkinkan diperoleh di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian kegiatan, dimulai dari bulan Juni hingga bulan Juli 2019, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Untuk melakukan penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan

jumlah populasi saat ini mencapai 65 orang yang terdiri atas 27 orang pegawai PNS dan 38 orang pegawai non-PNS.

## 2. Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Sugiyono (2018:81), Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative.

Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81), Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus atau total *sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:84), *Non-Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017:85), *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 65 orang, karena sampel yang relative kecil.

#### **D. Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:38). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Berikut penjelasannya :

a. Variabel Eksogen (bebas)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen yang diberi simbol (X) adalah : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), *Locus Of Control* ( $X_3$ )

b. Variabel *Intervening* (antara)

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel *intervening* adalah variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel eksogen dan endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya

variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Kepuasan kerja yang diberi simbol (Y).

c. Variabel Endogen (terikat)

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol (Z).

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2017:102). Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi.

Dalam operasional variabel peneliti menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2017:93), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternatif Jawaban	Bobot nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (test of validity) dan uji reliabilitas (test of reliability).

### 1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk analisis item kuesioner, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas yang

dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi  $r_{xy} \geq 0,30$  maka *item* tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi  $r_{xy} < 0,30$  maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Untuk mencari nilai korelasinya penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment (Product Moment Correlation Analysis)*, dengan menggunakan rumus konsep yang diajukan Sugiyono (2017:276) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi *pearson product moment*
- $n$  = Banyaknya sampel
- $\sum x$  = Jumlah nilai variabel x
- $\sum y$  = Jumlah nilai variabel y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat variabel x
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat variabel y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

Interpretasi dari hasil perhitungan tersebut, jika koefisien korelasi lebih besar daripada atau sama dengan nilai ketetapan (0,30), maka instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi, jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai ketetapan (0,30), maka instrumen penelitian tersebut tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis atau instrumen tersebut harus dihilangkan dari pengukuran variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:199), Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi).

Menurut Imam Ghozali (2018:45), 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.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar.

Koefisien Alpha Cronbach dihitung dengan menggunakan rumus sebagaimana disarankan Sugiyono (2013:365) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Banyaknya butir item

$\sum S_i^2$  = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

$\sum S_t^2$  = Varian total

Adapun kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan terhadap koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi ( $r_{11}$ )**

Interval Koefisien	Tingkat Realibilitas
Sangat rendah	0,00 – 0,199
Rendah	0,20 – 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0,799
Sangat kuat	0,80 – 1,000

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach dapat dilihat dari nilai alpha alat ukur tersebut. Alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai  $r > 0,60$ . Sebaliknya, jika nilai  $r < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Data kuantitatif penelitian ini berupa nama, alamat obyek penelitian dan pernyataan responden yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang terdapat dalam kuesioner penelitian.

### **2. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017:137), bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder.

Menurut Sugiyono (2017:137), Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:137), Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini berupa literatur, studi pustaka, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:224), Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

##### **a. Metode Pengamatan (*Observation*)**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2017:145). Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengamati secara langsung bagaimana kondisi dari objek penelitian dan juga melihat bagaimana kaitannya dengan masalah penelitian yang sedang dilakukan.

b. *Interview* (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2018:137) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mengandalkan dalam jumlah respondennya sedikit.

c. Penggunaan Kuisisioner (angket)

Menurut Sugiyono (2018:142) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien untuk penelitian.

d. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016:240). Teknik dokumentasi digunakan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yang sifatnya tertulis. Data yang diperlukan dengan menggunakan teknik ini adalah mengenai jumlah responden yang diteliti, foto, absensi pegawai, dan semua bentuk data/file yang diperlukan untuk penelitian ini.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau sumber-sumber lain yang mendukung penelitian (Danang Sunyoto, 2016:21). Pengumpulan data dilakukan dengan membaca literature-literatur, buku-buku, peraturan perundang-

undangan, surat kabar, artikel mengenai hubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelusuran informasi tambahan mengenai teori maupun data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

### **3. Riset Internet (*Online Research*)**

Pengumpulan data berasal dari situs-situs terkait untuk memperoleh tambahan literatur, jurnal dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **H. Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018:238-239), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tujuan dari metode deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran secara faktual, sistematis dan akurat mengenai data yang diperoleh dan diolah. Data tersebut ditabulasikan sesuai dengan jawaban responden pada angket kedalam tabel, kemudian dihitung persentasenya lalu dianalisis. Perhitungan dilakukan

dengan menggunakan rumus persentase perolehan skor yang dikemukakan oleh Kountur (2005:16) sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

- P = Persentase yang dicapai
- F = Frekuensi yang diperoleh
- N = Jumlah sampel

## 2. Analisis Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik yang biasa digunakan yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2017). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih Susanto (2012:393) uji normalitas data menggunakan statistik SPSS *Kolmogrov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan probabilitas (asymptotic significancy), yaitu:

1. Apabila probabilitas uji *Kolmogorov Smirnov* signifikan  $< 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
2. Apabila probabilitas uji *Kolmogorov Smirnov* signifikan  $> 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

#### **b. Uji multikolinearitas**

Menurut Danang Sunyoto (2016:87) menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut:

“Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, 2, 3, \dots, n$ ) di mana akan di ukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ).”

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2013:105). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Imam Ghozali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. “Jika  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: a) tolerance value dan lawanya b) Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Tolerance value  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  : terjadi multikolinearitas.
- Tolerance value  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  : tidak terjadi multikolinearitas.”

### c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

“Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisits, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Menurut Imam Ghozali (2013: 139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu :

"Dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur".

Dasar analisis heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:108), adalah sebagai berikut:

1. “Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

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

Menurut Ghozali (2013:249), Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

#### **a. Diagram jalur**

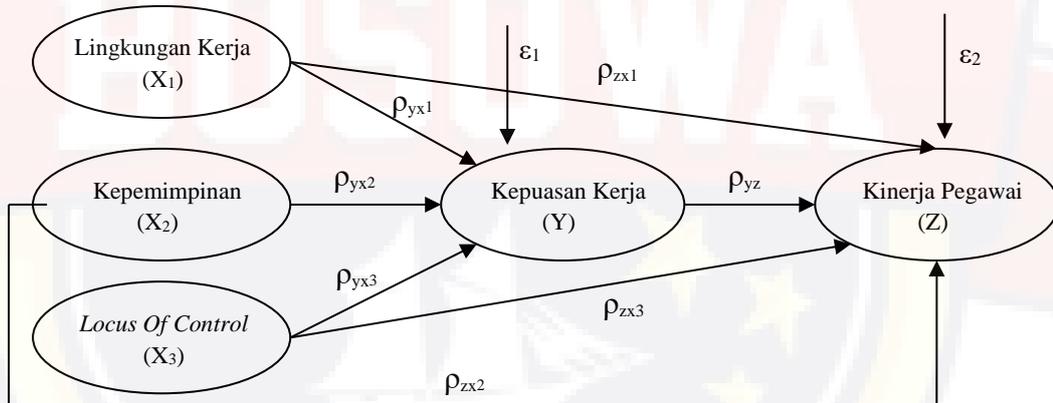
Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y serta dampaknya terhadap Z.

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram

jalur tersebut. Menurut Juliansyah Noor (2014:81), Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural.

**b. Persamaan Struktural**

Menurut Juliansyah Noor (2014:84), Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada. Berdasarkan judul penelitian, maka model diagram jalur dalam penelitian ini dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu:



**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Z melalui Y**

$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \epsilon_1$  ..... Sub struktur I

$Z = \rho_{yz1}X_1 + \rho_{yz2}X_2 + \rho_{yz3}X_3 + \rho_{yz} + \epsilon_2$  ..... Sub struktur II

Keterangan:

- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>3</sub> = *Locus Of Control*

- Y = Kepuasan Kerja
- Z = Kinerja Pegawai
- ε = Error struktural

Analisis jalur dapat memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel eksogen ke variabel endogen, tanpa melalui variabel lainnya. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen melalui variabel lain yang disebut dengan variabel *intervening*. Adapun yang disebut dengan pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2004:25).

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut:

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Imam Ghozali, 2018

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Besarnya koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika  $K_d$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika  $K_d$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh dari variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan *locus of control* ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Z$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y$ ) sebagai variabel intervening, baik dilakukan secara simultan maupun parsial. Uji hipotesis pada penelitian ini melalui 2 struktural, yaitu struktural I mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan struktural II mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (0) dan hipotesis alternatif (a).

##### a. Struktur I

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis jalur untuk struktural I digunakan untuk menyatakan hubungan kausal dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan error terhadap  $Y$  atau hubungan kausal lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + \varepsilon_1$$

Pada struktural I ini dilakukan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T), sebagai berikut :

### 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening* yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan dengan uji F untuk mengetahui tingkat signifikannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2017 : 192)

Keterangan:

- $R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah banyak ditentukan
- $k$  = banyaknya variabel bebas
- $n$  = ukuran sampel

Rancangan hipotesis untuk uji F pada Struktur I adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} = 0$  (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama)
- b.  $H_a : \rho_{yxi} \neq 0$  (terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja, minimal satu variabel eksogen)

Keterangan:  $\rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3}$  = nilai korelasi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control*.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai positif.
- b. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai negatif.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, untuk mengetahui tingkat signifikannya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

- $r$  = korelasi parsial yang ditemukan
- $n$  = jumlah sampel
- $t$  =  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel ukuran sampel

Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir atau tingkat signifikannya dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%. Rancangan hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} = 0$  (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja secara parsial)
- b.  $H_a : \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} \neq 0$  (terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja secara parsial)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai positif.
- b. Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai negatif.

## b. Struktur II

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis jalur untuk struktural II digunakan untuk menyatakan hubungan kausal dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $Y$  dan error terhadap  $Z$  atau hubungan kausal lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut :

$$Z = \rho_{yzx1} + \rho_{yzx2} + \rho_{yzx3} + \rho_{yz} + \varepsilon_2$$

Pada struktural II ini dilakukan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T), sebagai berikut :

### 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening* yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan dengan uji F untuk mengetahui tingkat signifikannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2017 : 192)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah banyak ditentukan

$k$  = banyaknya variabel bebas

$n$  = ukuran sampel

Rancangan hipotesis untuk uji F pada Struktur I adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_{yzx1} + \rho_{yzx2} + \rho_{yzx3} + \rho_{yz} = 0$  (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama)
- b.  $H_a : \rho_{yzxi} \neq 0$  (terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, minimal satu variabel independen)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai positif.
- b. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai negatif.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, untuk mengetahui tingkat signifikannya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

- $r$  = korelasi parsial yang ditemukan
- $n$  = jumlah sampel
- $t$  =  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel ukuran sampel

Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir atau tingkat signifikannya dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%. Rancangan hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_{yzx1} + \rho_{yzx2} + \rho_{yzx3} + \rho_{yz} = 0$  (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial)
- b.  $H_a : \rho_{yzx1} + \rho_{yzx2} + \rho_{yzx3} + \rho_{yz} \neq 0$  (terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, *locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai positif.
- b. Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_a$  diterima untuk nilai negatif.

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening (mediation) yaitu Kepuasan Kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen.

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial (pengujian hipotesis mediasi) dilakukan dengan prosedur Sobel test (Kline, 2011:164). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Y \rightarrow Z$  (b) atau  $ab$ .

Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ ,  $c$  adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Standart error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standart error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).  $Sab$  dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

Sa = korelasi parsial yang ditemukan

Sb = jumlah sampel

a = Koefisien bebas

b = Koefisien mediasi

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep).

### I. Definisi Oprasional

Definisi operasional menurut Nasir, Abdul, dan Ideputri (2011) adalah penjelasan semua variabel dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.  <b>Sri Widodo (2016:95)</b>	1. Penerangan/cahaya 2. Pengaturan suhu udara 3. Bau-Bauan 4. Dekorasi 5. Keamanan dan Kenyamanan  <b>Sri Widodo (2016:95)</b>	Liker
2.	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu  <b>Iqbal, et. al, (2015)</b>	1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.  <b>Siagian (2010:121-122)</b>	Liker
3.	<i>Locus Of Control</i> (X3)	<i>Locus Of Control</i> berkaitan dengan pembelajaran sosial, dan menjadi aspek yang penting dalam penelitian tentang personaliti atau kepribadian seseorang.  <b>Pello (2014)</b>	<i>External locus of control,</i> 1. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. 2. Kesuksesan individu karena faktor nasib.  <i>Internal locus of control</i> 1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. 2. Keberhasilan individu karena kerja keras. 3. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.  <b>Chi Hsinkuang et al. (2010)</b>	Liker
4.	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.  <b>Robbins (2015:180)</b>	1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung  <b>Robbins (2015: 181-182)</b>	Liker
5.	Kinerja Pegawai (Z)	Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  <b>Mangkunegara (2013: 67)</b>	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama  <b>Bangun (2012:233)</b>	Liker

Sumber : Data Penulis (2019)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dahulu bernama Pangkajene Kepulauan, biasa disingkat Pangkep) adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kotanya adalah Pangkajene. Berdasarkan letak astronomis, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada 11.00' bujur timur, dan 040. 40' – 080. 00' lintang selatan.

Secara Administratif Luas wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah 12.362,73 Km<sup>2</sup> (setelah diadakan analisis Bakosurtanal) dengan luas wilayah daratan 898,29 km<sup>2</sup> dan wilayah laut 11.464,44 km<sup>2</sup> dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu 250 Km yang membentang dari barat ke timur. Di mana Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terdiri dari 13 kecamatan, di mana 9 kecamatan terletak pada wilayah daratan, dan 4 kecamatan terletak di wilayah kepulauan.

Adapun batas-batas wilayah administrasi Kabupaten Kepulauan Pangkajene Kepulauan yaitu, Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Barru; Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros; Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bone; Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Jawa.

Secara administrasi Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terdiri dari 13 kecamatan, 38 kelurahan dan 65 desa dengan jumlah penduduk sebesar 361.636 jiwa dengan sebaran penduduk 319 jiwa/km<sup>2</sup>. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Penduduk 2017**

NO	KECAMATAN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	KK	DESA/ KELURAHAN	DESA
		n	%	n	%				
1	LIUKANG TANGAYA	9,012	49.32	9,260	50.68	18,272	4,979	1	8
2	KALUKUANG MASALIMA	7,120	49.47	7,273	50.53	14,393	3,825	1	6
3	LIUKANG TUPABBIRING	9,016	50.11	8,976	49.89	17,992	4,844	2	7
4	PANGKAJENE	24,141	49.37	24,758	50.63	48,899	13,134	9	0
5	BALOCCI	8,635	49.67	8,750	50.33	17,385	4,991	4	1
6	BUNGORO	22,098	49.5	22,540	50.5	44,638	12,765	3	5
7	LABAKKANG	26,927	48.59	28,492	51.41	55,419	16,443	4	9
8	MARANG	18,608	49.25	19,175	50.75	37,783	11,324	4	6
9	SEGERI	12,957	49.14	13,413	50.86	26,370	7,491	4	2
10	MANASA TENE	19,577	49.04	20,343	50.96	39,920	11,100	6	2
11	MANDALLE	8,067	48.95	8,414	50.05	16,481	4,813	0	6
12	TONDONG TALLASA	5,174	48.78	5,432	51.22	10,606	3,287	0	6
13	LIUKANG TUPABBIRING UTARA	7,101	49.61	7,213	50.39	14,314	4,070	0	7
	<b>JUMLAH</b>	<b>178,433</b>	<b>49.23</b>	<b>184,039</b>	<b>50.77</b>	<b>362,472</b>	<b>103,066</b>	<b>38</b>	<b>65</b>

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep  
Data Agregate Kependudukan Semester II 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk kabupaten Pangkep pada tahun 2017 yaitu 362.472 jiwa diantaranya laki-laki sebanyak 178.433 jiwa dan perempuan 184.039, data dari Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep.

Kabupaten Pangkep di pimpin oleh seorang Bupati, Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep memiliki 50 Organisasi Perangkat Daerah salah satu diantaranya adalah Dinas Kominfo. Dinas Kominfo adalah Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan system informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, tugas pokok dan fungsi yang dimiliki yaitu membangun Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep menangani bidang Telekomunikasi, Hubungan Media Masa, Informasi Publik dan Persandian. Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya, Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep didukung oleh 65 (Enam Puluh Lima) pegawai yang terbagi atas 27 jumlah pegawai PNS dan 38 jumlah pegawai non-PNS.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep dengan membagikan lembar kuesioner kepada seluruh responden. Dalam penelitian ini dari hasil 65 kuesioner yang diseberkan semuanya dijadikan data penelitian karena tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100% dalam artian seluruh kuesioner yang dibagikan pada masing-masing responden telah dikembalikan ke peneliti. Berikut karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah laki-laki sebanyak 36 orang dan perempuan sebanyak 29 orang yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	55,38%
2	Perempuan	29	44,62%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 55,38% sedangkan jumlah responden perempuan

sebanyak 29 orang dengan persentase 44,62%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep lebih di dominasi oleh pegawai Laki-laki yang jumlahnya lebih besar daripada pegawai perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dengan rentang antara kurang dari 30 tahun hingga lebih dari 50 tahun yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	27	41,54%
2	30 - 40 Tahun	14	21,54%
3	41 - 50 Tahun	14	21,54%
4	> 50 Tahun	10	15,38%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penulis (2019)

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak yaitu responden dengan usia dibawah 30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 41,54%. Sedangkan jumlah responden terkecil adalah responden yang memiliki usia diatas 50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15,38%. Hal ini menunjukkan Pegawai Dinas Kominfo kabupaten Pangkep masih didominasi oleh responden dengan usia yang tergolong masih muda.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini yang menunjukan bahwa tingkat pendidikan di Dinas Kominfo kabupaten Pangkep yaitu dari tingkat SMA hingga S2 dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	29	44,62%
2	Diploma	5	7,69%
3	S1	25	38,46%
4	S2	6	9,23%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 44,62% sedangkan S1 sebanyak 25 orang dengan persentase 38,46% sisanya 7,69% Diploma dan 9,23% S2. Hal ini menunjukkan tingkat Pendidikan pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep cukup mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep bervariasi ada yang kurang dari 5 tahun hingga ada yang di atas 20 tahun, dapat dilihat pada Table 4.5 di bawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	31	47,69%
2	5 - 10 Tahun	16	24,62%
3	11 - 20 Tahun	7	10,77%
4	> 20 Tahun	11	16,92%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja di bawah 5 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 47,69% sedangkan antara 11 - 20 tahun merupakan masa kerja

yang paling sedikit yaitu sebesar 10,77% sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep masih kurang berpengalaman dalam hal banyaknya tugas-tugas yang telah diembannya selama bekerja ini di karenakan jumlah pegawai PNS lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai Non-PNS ini dijelaskan pada tabel 4.6 berikutnya.

### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Kedudukan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dan kedudukan pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep yang terdiri dari pegawai PNS dan pegawai Non-PNS, dapat dilihat pada Table 4.6 di bawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Kedudukan**

No	Jabatan	Kedudukan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kepala Dinas	PNS	1	1,54%
2	Sekretaris	PNS	1	1,54%
3	Kapala Bidang	PNS	4	6,15%
4	Kapala Seksi	PNS	12	18,46%
5	Kepala Sub Bagian	PNS	3	4,62%
6	Staf	PNS	6	9,23%
		Non-PNS	38	58,46%
<b>Total</b>			<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berkedudukan sebagai pegawai Non-PNS itu dikarenakan jumlah pegawai Non-PNS lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS. Hal ini menyebabkan tumpukan tugas dan fungsi serta tanggung jawab dan beban pekerjaan antara pegawai PNS dan pegawai Non-PNS.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Kualitas Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan keabsahan dari hasil penelitian yaitu koesioner, data hasil penelitian tersebut diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 65 orang.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r_{hitung}$  dengan koefisien  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item tidak valid (gugur).

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel 65 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,244. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif maka  $\alpha$  ( $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$ , pertanyaan tersebut dikatakan valid. Data responden tersebut diukur dengan menggunakan program statistika atau yang biasa disebut dengan SPSS (*Statistical program for social science*) versi 25, maka dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	><	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	LK1	0,698	>	0,244	Valid
	LK2	0,660	>	0,244	Valid
	LK3	0,506	>	0,244	Valid
	LK4	0,710	>	0,244	Valid
	LK5	0,701	>	0,244	Valid
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	K1	0,629	>	0,244	Valid
	K2	0,585	>	0,244	Valid
	K3	0,509	>	0,244	Valid
	K4	0,695	>	0,244	Valid
	K5	0,779	>	0,244	Valid
Locus Of Control (X <sub>3</sub> )	LOC1	0,432	>	0,244	Valid
	LOC2	0,840	>	0,244	Valid
	LOC3	0,840	>	0,244	Valid
	LOC4	0,532	>	0,244	Valid
	LOC5	0,535	>	0,244	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,703	>	0,244	Valid
	KK2	0,684	>	0,244	Valid
	KK3	0,492	>	0,244	Valid
	KK4	0,674	>	0,244	Valid
	KK5	0,753	>	0,244	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	KP1	0,510	>	0,244	Valid
	KP2	0,836	>	0,244	Valid
	KP3	0,836	>	0,244	Valid
	KP4	0,553	>	0,244	Valid
	KP5	0,709	>	0,244	Valid

Sumber : Data Peneliti 2019 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh peneliti berdasarkan indikator tiap-tiap variabel dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach'S Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Ghazali, 2013:103 Suatu variabel dikatakan reliable jika menunjukkan nilai *cronbach alpha* (*a*) lebih besar dari pada 0,60, selanjutnya dilakukan interpretasi terhadap koefisien kolerasi guna untuk

mengetahui tingkat reliabilitas. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub> Lingkungan Kerja	0,669	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub> Kepemimpinan	0,639	0,60	Reliabel
X <sub>3</sub> <i>Locus Of Control</i>	0,669	0,60	Reliabel
Y Kepuasan Kerja	0,677	0,60	Reliabel
Z Kinerja Pegawai	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel X<sub>1</sub> sebesar 0.669 berada pada interval 0,600 – 0,799 jadi tingkat reabilitas kuat, X<sub>2</sub> sebesar 0.639 berada pada interval 0,600 – 0,799 jadi tingkat reabilitas kuat, X<sub>3</sub> sebesar 0.669 berada pada interval 0,600 – 0,799 jadi tingkat reabilitas kuat, Y sebesar 0.677 berada pada interval 0,600 – 0,799 jadi tingkat reabilitas kuat dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Z sebesar 0.733 berada pada interval 0,600 – 0,799 jadi tingkat reabilitas kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, Y dan Z reliable dengan tingkat reabilitas kuat.

## 2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan, dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian dengan menggunakan nilai rerata (mean) dari setiap indikator yang diajukan. Berdasarkan nilai rerata (mean) tersebut, selanjutnya dilakukan interpretasi persepsi responden dengan menggunakan kriteria *Three*

*Box Method* (Ferdinand, 2006), yaitu kategori jawaban responden dengan kriteria tinggi = 3,8 – 5,0; sedang = 2,4 – 3,7 dan rendah = 1,0 – 2,3. Adapun persepsi responden terhadap tiap butir pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

#### a. Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan dan kurang bersemangat dalam bekerja. Variabel lingkungan kerja telah diukur dalam 5 butir pernyataan yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Lingkungan Kerja**

Item	Skor										Total		Rata-Rata Skor
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
LK1	41	63,1	22	33,8	2	3,1	-	-	-	-	65	100	4,60
LK2	44	67,7	19	29,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100	4,65
LK3	35	53,8	29	44,6	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,52
LK4	33	50,8	31	47,7	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,49
LK5	33	50,8	30	46,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100	4,48

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terdapat 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja terlihat bahwa pernyataan LK2 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling tinggi terhadap variable lingkungan kerja dengan mean yang mencapai 4,65 kategori tinggi, sedangkan pernyataan LK5

merupakan pernyataan yang berkontribusi paling rendah dengan mean yang mencapai 4,48 namun tetap memiliki kriteria kategori tinggi.

#### b. Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan bersama. Kurangnya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja karena kurangnya komunikasi untuk pencapaian tujuan bersama. Variabel kepemimpinan telah diukur dalam 5 butir pernyataan yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Kepemimpinan**

Item	Skor										Total		Rata-Rata Skor
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
K1	44	67,7	21	32,3	-	-	-	-	-	-	65	100	4,68
K2	47	72,3	17	26,2	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,71
K3	29	44,6	36	55,4	-	-	-	-	-	-	65	100	4,55
K4	33	50,8	31	47,7	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,49
K5	35	53,8	30	46,2	-	-	-	-	-	-	65	100	4,54

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terdapat 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan terlihat bahwa pernyataan K2 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling tinggi terhadap variable kepemimpinan dengan mean yang mencapai 4,71 dengan kategori tinggi, sedangkan pernyataan K4 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling rendah dengan mean yang mencapai 4,49 namun tetap memiliki kriteria kategori tinggi.

### c. Pusat Kendali (*Locus Of Control*)

Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Variabel *locus of control* telah diukur dalam 5 butir pernyataan yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
***Locus Of Control***

Item	Skor										Total		Rata-Rata Skor
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
LOC1	-	-	-	-	31	47,7	34	52,3	-	-	65	100	2,48
LOC2	5	7,7	16	24,6	38	58,5	6	9,2	-	-	65	100	3,31
LOC3	5	7,7	16	24,6	38	58,5	6	9,2	-	-	65	100	3,31
LOC4	35	53,8	30	46,2	-	-	-	-	-	-	65	100	4,54
LOC5	33	50,8	31	47,7	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,49

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terdapat 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control* terlihat bahwa pernyataan LOC4 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling tinggi terhadap variable *locus of control* dengan mean yang mencapai 4,54 kategori tinggi, sedangkan pernyataan LOC1 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling rendah dengan mean yang mencapai 2,48 kategori sedang.

#### d. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Variabel kepuasan kerja telah diukur dalam 5 butir pernyataan yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Kepuasan Kerja**

Item	Skor										Total		Rata-Rata Skor
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
KK1	43	66,2	22	33,8	-	-	-	-	-	-	65	100	4,66
KK2	44	67,7	19	29,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100	4,65
KK3	37	56,9	28	43,1	-	-	-	-	-	-	65	100	4,57
KK4	33	50,8	31	47,7	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,49
KK5	33	50,8	32	49,2	-	-	-	-	-	-	65	100	4,51

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terdapat 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja terlihat bahwa pernyataan KK1 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling tinggi terhadap variable kepuasan kerja dengan mean yang mencapai 4,66 dengan kategori tinggi, sedangkan pernyataan KK4 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling rendah dengan mean yang mencapai 4,49 namun tetap memiliki kriteria kategori tinggi.

### e. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai dari implementasi rencana yang telah disusun dalam suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Variabel kinerja pegawai telah diukur dalam 5 butir pernyataan yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.13 berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**  
**Kinerja Pegawai**

Item	Skor										Total		Rata-Rata Skor
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
KP1	29	44,6	35	53,8	1	1,5	-	-	-	-	65	100	4,43
KP2	35	53,8	26	40,0	4	6,2	-	-	-	-	65	100	4,48
KP3	35	53,8	26	40,0	4	6,2	-	-	-	-	65	100	4,48
KP4	30	46,2	33	50,8	2	3,1	-	-	-	-	65	100	4,43
KP5	27	41,5	35	53,8	3	4,6	-	-	-	-	65	100	4,37

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terdapat 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai terlihat bahwa pernyataan KP2 dan KP3 yang sama-sama merupakan pernyataan yang berkontribusi paling tinggi terhadap variable kinerja pegawai dengan mean yang mencapai 4,48 dengan kategori tinggi, sedangkan pernyataan KP5 merupakan pernyataan yang berkontribusi paling rendah dengan mean yang mencapai 4,37 namun tetap memiliki kriteria kategori tinggi.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kualitas data yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S), suatu data dikatakan terdistribusi normal bila nilai probabilitas (*Asymtotic Significance*) lebih dari 0,05, hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53763470
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,096
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

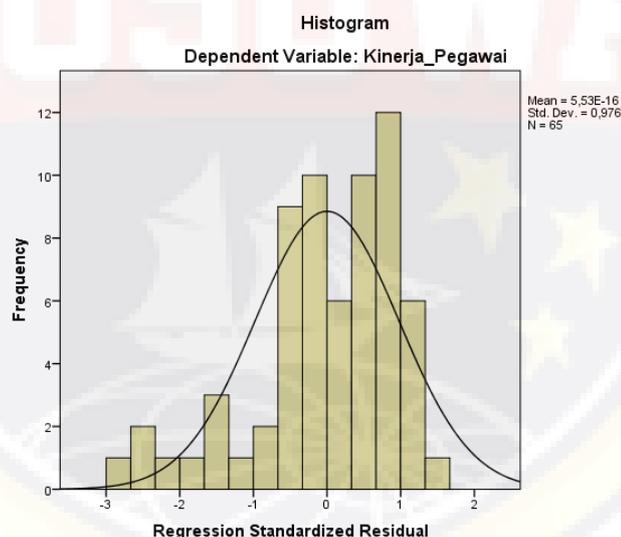
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar 0,131 dan nilai *Asymp. Sig* = 0,007. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebaran data tidak menunjukkan penyimpangan dari kurva normalnya, yang berarti bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

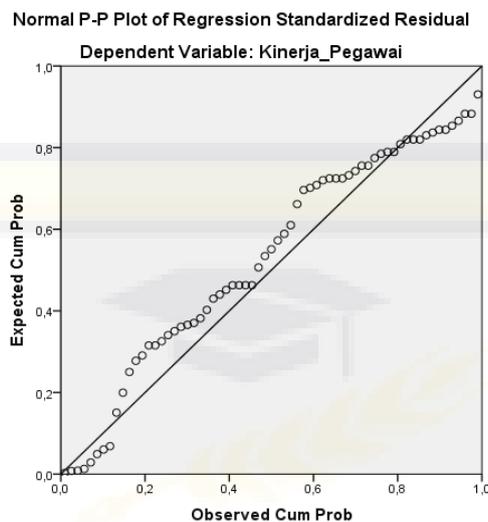
Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan dilakukan analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2016: 156). Hasil analisis grafik dapat dilihat pada gambar 4.1 dan 4.2 berikut :



**Gambar 4.1**  
**Hasil Grafik Histogram**

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Gambar 4.1 diatas memberikan penjeasan bahwa grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal atau model regresi terdistribusi normal.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Grafik P-P Plot**

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Gambar 4.2 diatas memberikan penjeasan bahwa grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) diantara variabel eksogen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel eksogen atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Ada dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka dinyatakan terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2013:105). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,096	2,836		1,797	,077		
	X <sub>1</sub>	,540	,224	,477	2,408	,019	,244	4,102
	X <sub>2</sub>	,091	,251	,072	,362	,719	,240	4,167
	X <sub>3</sub>	,152	,126	,153	1,206	,232	,596	1,678

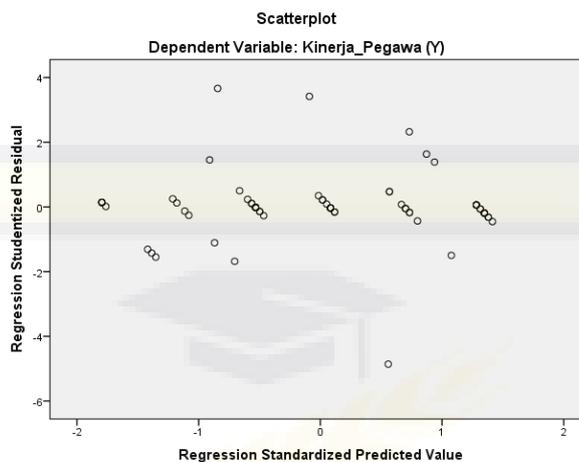
a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menyatakan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas peneliti melihat pola gambar *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat tabel 4.16 berikut:



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diketahui berdasarkan grafik *scatterplot* tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### **4. Uji Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan bagian lebih lanjut dari pada analisis regresi. Dimana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini peneliti membagi dua persamaan struktur diagram jalur yaitu sub struktur I dan sub struktur II.

##### **a. Sub Struktur I**

Koefisien jalur sub struktur I digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut hasil penelitiannya di tunjukkan pada tabel 4.16.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Sub Struktur I**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.410	,792		-.518	,606
	Lingkungan_Kerja (X <sub>1</sub> )	,337	,063	,354	5,371	,000
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	,724	,070	,685	10,325	,000
	Locus_Of_Control (X <sub>3</sub> )	-.054	,035	-.065	-1,536	,130

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

$$Y = \rho_{yx1}X^1 + \rho_{yx2}X^2 + \rho_{yx3}X^3 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{Sub struktur I}$$

$$= 0,354 \text{ LK} + 0,685 \text{ K} - 0,065 \text{ LOC} + 0,24$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> adalah 0,000 serta X<sub>3</sub> adalah 0,130, sedangkan nilai koefisien X<sub>1</sub> terhadap Y adalah 0,354, X<sub>2</sub> terhadap Y adalah -0,685 dan X<sub>3</sub> terhadap Y adalah 0,065. Hasil ini menunjukkan bawah regresi sub struktur I menunjukkan hasil variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y.

#### b. Sub Struktur II

Koefisien jalur sub struktur I pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel eksogen melalui variabel intervening terhadap variabel endogen. berikut hasil penelitiannya di tunjukkan pada tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Sub Struktur 2**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,275	2,844		1,855	,069
	Lingkungan_Kerja (X <sub>1</sub> )	,393	,272	,347	1,443	,154
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	-.226	,417	-.179	-.542	,590
	Locus_Of_Control (X <sub>3</sub> )	,175	,128	,176	1,367	,177
	Kepuasan_Kerja (Y)	,437	,459	,367	,953	,345

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

$$Z = \rho_{yzx1}X_1 + \rho_{yzx2}X_2 + \rho_{yzx3}X_3 + \rho_{yz} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Sub struktur II}$$

$$= 0,347 \text{ LK} - 0,179 \text{ K} + 0,176 \text{ LOC} + 0,367 \text{ KK} + 0,757$$

Keterangan:

$X_1$ = Lingkungan Kerja	$Y$ = Kepuasan Kerja
$X_2$ = Kepemimpinan	$Z$ = Kinerja Pegawai
$X_3$ = <i>Locus Of Control</i>	$\varepsilon$ = Error struktur

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan nilai signifikan variabel  $X_1$  adalah 0,154,  $X_2$  adalah 0,590,  $X_3$  adalah 0,177 dan  $X_4$  adalah 0,345, sedangkan nilai koefisien  $X_1$  terhadap  $Z$  adalah 0,347,  $X_2$  terhadap  $Z$  adalah -0,179,  $X_3$  terhadap  $Z$  adalah 0,176 dan  $Y$  terhadap  $Z$  adalah 0,367. Hasil ini menunjukkan bahwa regresi sub struktur II menunjukkan hasil variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  terhadap  $Z$ .

## 5. Uji Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel eksogen menerangkan variasi variabel endogen. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan dua persamaan struktur yaitu persamaan sub struktur I dan sub struktur II.

### a. Sub Struktur I

Koefisien determinan pada sub struktur I dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan Sub I**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 <sup>a</sup>	,935	,932	,43996

a. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control ( $X_3$ ), Lingkungan\_Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ )

Sumber : Data Peneliti Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,935, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 93,5% sementara sisanya 6,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar persamaan regrasi ini atau variabel yang tidak diteliti, maka nilai koefisien determinasi menunjukkan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh kuat. Sementara itu, untuk mengetahui nilai variabel lain atau yang disebut juga sebagai nilai error ( $\varepsilon$ ) dapat menggunakan rumus  $\varepsilon = \sqrt{(1-R \text{ Square})} = \sqrt{(1-0,935)} = 0,254$ .

#### b. Sub Struktur II

Koefisien determinan pada sub struktur II dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan Sub II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,426	,388	1,57618

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja (Y), Locus\_Of\_Control ( $X_3$ ), Lingkungan\_Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ )

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,426, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 42,6% sementara sisanya 57,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar persamaan regrasi ini atau variabel yang tidak diteliti, maka nilai koefisien determinasi menunjukkan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh lemah. Sementara itu, untuk mengetahui nilai

variabel lain atau yang disebut juga sebagai nilai error ( $\epsilon$ ) dapat menggunakan rumus  $\epsilon_2 = \sqrt{(1-R \text{ Square})} = \sqrt{(1-0,426)} = 0,757$ .

## 6. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dilakukan uji F dan uji t. Perbedaan antara uji F dan uji t, uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel x secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, sedangkan uji t berguna untuk mengetahui pengaruh variabel x secara parsial (sensiri-sendiri) terhadap variabel Y. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan dua persamaan struktur yaitu persamaan sub stuktur I dan sub struktur II.

### a. Sub Struktur I

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) pada sub struktur I berdasar pada nilai signifikan (Sig) dari hasil output Anova dan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)**  
**Persamaan I**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,208	3	57,069	294,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,807	61	,194		
	Total	183,015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control (X<sub>3</sub>), Lingkungan\_Kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F sehingga dapat disimpulkan

bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan *Locus of control* ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y$ ). Sedangkan untuk perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana nilai  $F$  adalah sebesar 294,832.

Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , nilai  $F_{tabel}$  dapat dihitung dengan derajat kebebasan pembilangan/df1 ( $k$ ) = 3 (jumlah variable bebas) dan derajat kebebasan penyebut /df2 ( $n-k-1$ ) =  $65-3-1 = 61$ , diperoleh nilai  $F_{tabel}$  nya sebesar 2,76. Karena nilai  $F_{hitung} 294,832 > F_{tabel} 2,70$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji  $F$  dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat yakni kinerja pegawai  $Y$ .

Uji Hipotesis Parsial (Uji  $t$ ) pada sub struktur I berdasar pada nilai signifikan (Sig) dari hasil output Anova dan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)**  
**Persamaan I**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,410	,792		-,518	,606
	Lingkungan_Kerja ( $X_1$ )	,337	,063	,354	5,371	,000
	Kepemimpinan ( $X_2$ )	,724	,070	,685	10,325	,000
	Locus_Of_Control ( $X_3$ )	-,054	,035	-,065	-1,536	,130

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja ( $Y$ )

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu, Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan derajat kebebasan  $df$  (derajat kebebasan) =  $(n-k-1) = 65-3-1 = 61$  pada taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.999. Berikut ini hasil uji t atau uji parsial untuk masing-masing variabel :

#### 1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,337 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t hipotesis diterima. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 5,371, dimana  $t_{hitung} 5,371 > t_{tabel} 1.999$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,724 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan

dalam uji t hipotesis diterima. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 10,325, dimana  $t_{hitung} 10,325 > t_{tabel} 1.999$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.

### 3. *Locus of control*

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *locus of control* ( $X_3$ ) adalah -0,054 dan nilai signifikansi sebesar 0,130 karena nilai sig.  $0,130 > 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t hipotesis ditolak. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -1,536, dimana  $t_{hitung} -1,536 < t_{tabel} 1.999$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak, yang artinya bahwa variabel *locus of control* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

## **Sub Struktur II**

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) pada sub struktur II berdasar pada nilai signifikan (Sig) dari hasil output Anova dan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut :

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)**  
**Persamaan II**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,724	4	27,681	11,142	,000 <sup>b</sup>
	Residual	149,061	60	2,484		
	Total	259,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja (Y), Locus\_Of\_Control (X<sub>3</sub>), Lingkungan\_Kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), *Locus of control* (X<sub>3</sub>) dan Kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai (Z).

Untuk perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , nilai  $F_{tabel}$  dapat dihitung dengan derajat kebebasan pembilangan/df1 (k) = 4 (jumlah variable bebas) dan derajat kebebasan penyebut /df2 (n-k-1) = 65-4-1 = 60, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  nya sebesar 2,53. Karena nilai  $F_{hitung}$  11,142 >  $F_{tabel}$  2,53, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat yakni kinerja kinerja Z.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) berdasar pada nilai signifikan (Sig) dan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut :

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)**  
**Persamaan II**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5,275	2,844		1,855	,069
	Lingkungan_Kerja (X <sub>1</sub> )	,393	,272	,347	1,443	,154
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	-,226	,417	-,179	-,542	,590
	Locus_Of_Control (X <sub>3</sub> )	,175	,128	,176	1,367	,177
	Kepuasan_Kerja (Y)	,437	,459	,367	,953	,345

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan derajat kebebasan  $df$  (derajat kebebasan) =  $(n-k-1) = 65-4-1 = 60$  pada taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.000. Berikut ini hasil uji t atau uji parsial untuk masing-masing variabel :

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,393 dan nilai signifikansi sebesar 0,154 karena nilai sig. 0,154 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t hipotesis ditolak. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 1,443, dimana  $t_{hitung} 1,443 < t_{tabel} 2.000$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai (Z).

## 2. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi variable kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah -0,226 dan nilai signifikansi sebesar 0,590 karena nilai sig.  $0,590 > 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t hipotesis ditolak. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -0,542, dimana  $t_{hitung} -0,542 < t_{tabel} 2.000$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai ( $Z$ ).

## 3. *Locus of control* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi variable *locus of control* ( $X_3$ ) adalah 0,175 dan nilai signifikansi sebesar 0,177 karena nilai sig.  $0,177 > 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t hipotesis ditolak. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 1,367, dimana  $t_{hitung} 1,367 < t_{tabel} 2.000$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai ( $Z$ ).

## 4. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 0,437 dan nilai signifikansi sebesar 0,345 karena nilai sig.  $0,345 > 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan

keputusan dalam uji t hipotesis ditolak. Sementara untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 0,953, dimana  $t_{hitung} 0,953 < t_{tabel} 2.000$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai (Z).

Uji Sobel test berdasar pada nilai signifikan (Sig) dan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

#### 1. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Koefisien antara variabel eksogen lingkungan kerja terhadap variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.24 berikut :

**Tabel 4.24**  
**Koefisien lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	3,318	1,150		2,884	,005
	Lingkungan_Kerja (X <sub>1</sub> )	,863	,051	,907	17,056	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)  
Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diketahui nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,863 dengan standar error 0,051 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

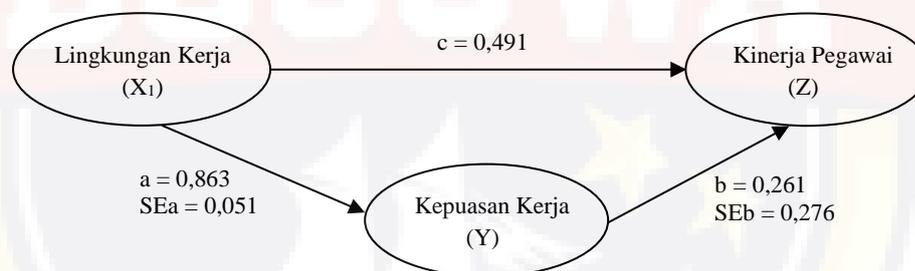
Koefisien antara variabel eksogen lingkungan kerja terhadap variabel endogen kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.25 berikut :

**Tabel 4.25**  
**Koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,070	2,680		1,892	,063
	Lingkungan_Kerja (X <sub>1</sub> )	,491	,262	,433	1,870	,066
	Kepuasan_Kerja (Y)	,261	,276	,219	,948	,347

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)  
 Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diketahui nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,491 dengan standar error sebesar 0,262 dan nilai signifikan 0,66, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,261 dengan standar error 0,276 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

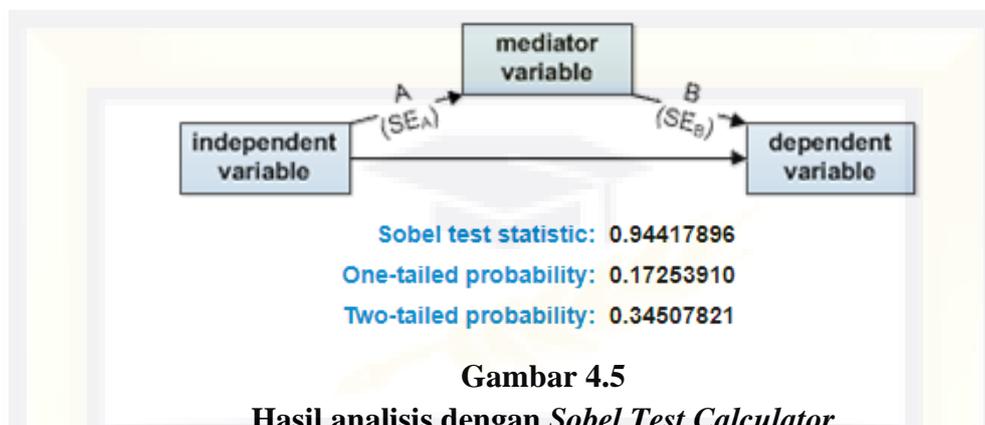


**Gambar 4.4**  
**Model Mediasi lingkungan kerja**

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (path analysis) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai t dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*, sebagai berikut :



**Gambar 4.5**  
**Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator***

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Hasil analisis dalam sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 0,94417896 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,34507821. Karena  $t_{hitung} < 2,00$  dan  $p\ value > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh tidak signifikan.

## 2. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Koefisien antara variabel eksogen kepemimpinan terhadap variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.26 berikut :

**Tabel 4.26**  
**Koefisien kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,207	,946		-,218	,828
	Kepemimpinan ( $X_2$ )	1,005	,041	,951	24,455	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,005 dengan standar error 0,041 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

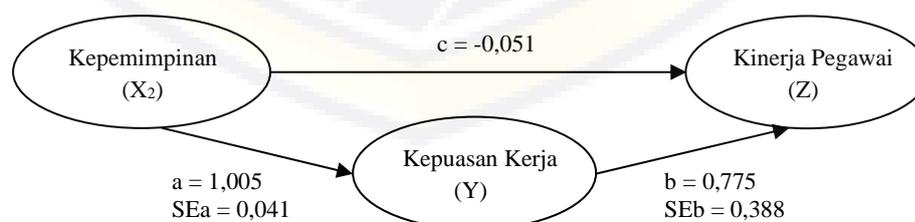
Koefisien antara variabel eksogen kepemimpinan terhadap variabel endogen kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.27 berikut :

**Tabel 4.27**  
**Koefisien kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,620	2,911		1,930	,058
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	-,051	,409	-,040	-,123	,902
	Kepuasan_Kerja (Y)	,775	,388	,650	1,999	,050

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)  
Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diketahui nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar -0,051 dengan standar error sebesar 0,409 dan nilai signifikan 0,902, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,775 dengan standar error 0,388 dan nilai signifikansi 0,050. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

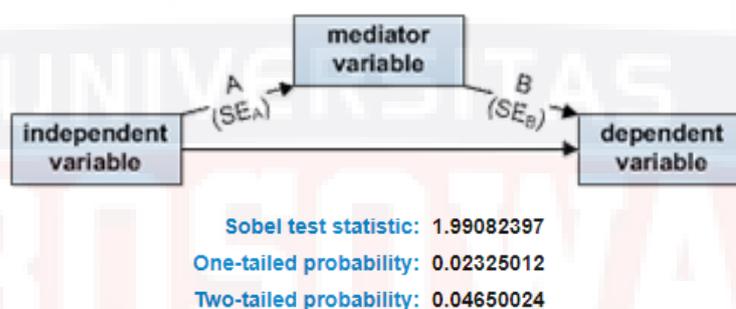


**Gambar 4.6**  
**Model Mediasi Kepemimpinan**

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (path analysis) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai  $t$  dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus Sobel tes.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*, sebagai berikut :



**Gambar 4.7**  
**Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator***

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Hasil analisis dalam Sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 1,99082397 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,04650024. Karena  $t_{hitung} < 2,00$  dan  $p\ value < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh signifikan.

### 3. *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Koefisien antara variabel eksogen *locus of control* terhadap variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.28 berikut :

**Tabel 4.28**  
**Koefisien *locus of control* terhadap kepuasan kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,196	1,569		9,048	,000
	Locus_Of_Control (X <sub>3</sub> )	,479	,086	,574	5,567	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas diketahui nilai koefisien regresi *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,479 dengan standar error 0,086 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien antara variabel eksogen *locus of control* terhadap variabel endogen kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.29 berikut :

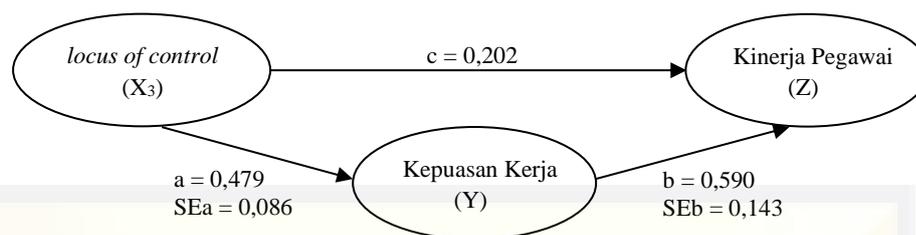
**Tabel 4.29**  
**Koefisien *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,020	2,698		1,861	,068
	Locus_Of_Control (X <sub>3</sub> )	,202	,119	,203	1,696	,095
	Kepuasan_Kerja (Y)	,590	,143	,495	4,131	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas diketahui nilai koefisien regresi *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,202 dengan standar error sebesar 0,119 dan nilai signifikan 0,095, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,590 dengan standar error 0,143 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

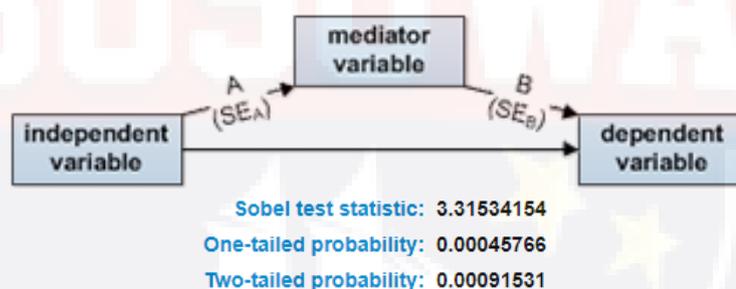


**Gambar 4.8**  
**Model Mediasi *Locus Of Control***

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (path analysis) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai t dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan penggunaan rumus sobel tes.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*, sebagai berikut :



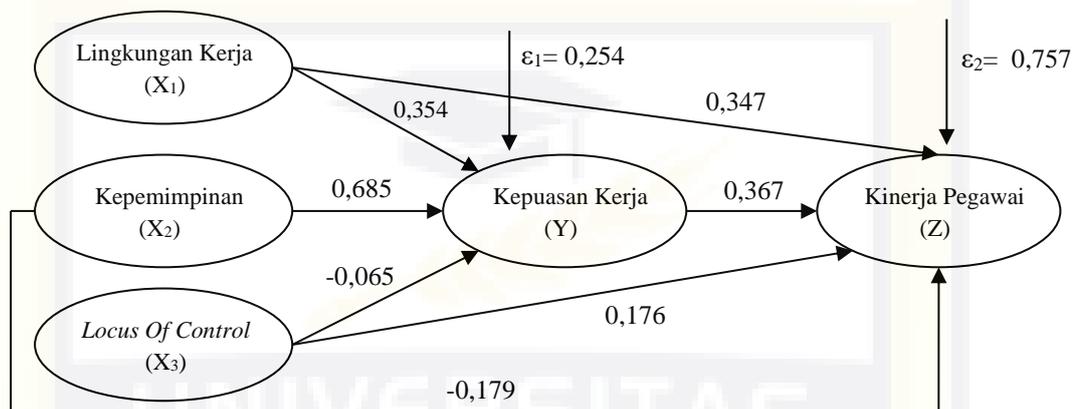
**Gambar 4.9**  
**Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator***

Sumber : Data yang diolah Output spss 25 (2019)

Hasil analisis dalam sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 3.31534154 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,00091531. Karena  $t_{hitung} > 2,00$  dan  $p\ value < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh signifikan.

### Ringkasan analisis jalur

Berdasarkan hubungan variabel pada sub struktur I dan sub struktur II di atas, maka dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.10**

### Diagram Jalur $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ terhadap $Z$ melalui $Y$

Sumber : Data yang diolah (2019)

**Tabel 4.30**  
**Hasil Perhitungan Analisis Jalur (Path Analysis)**

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
$X_1 \rightarrow Y$	0,354	
$X_2 \rightarrow Y$	0,685	
$X_3 \rightarrow Y$	-0,065	
$Y \rightarrow Z$	0,367	
$X_1 \rightarrow Z$	0,347	
$X_2 \rightarrow Z$	-0,179	
$X_3 \rightarrow Z$	0,176	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui $Y$		0,94417896
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui $Y$		1,99082397
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui $Y$		3,31534154

Sumber : Data yang diolah (2019)

### Persamaan Sub Struktur I

Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur I dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.31**  
**Persamaan sub struktur I**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	5,371	0,000	Positif dan signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	10,325	0,000	Positif dan signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	-1,536	0,130	Tidak Positif dan Tidak signifikan

Sumber : Data yang diolah (2019)

### Persamaan Sub Struktur II

Analisis jalur kedua dilakukan pada sub struktur II dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

**Tabel 4.32**  
**Persamaan sub struktur II**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
$Y \rightarrow Z$	0,367	-	-	Positif dan Tidak signifikan
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui Y	0,863	0,94417896	1,807	Positif dan Tidak signifikan
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui Y	1,005	1,99082397	2,996	Positif dan Signifikan
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow$ melalui Y	0,479	3,31534154	3,794	Positif dan Signifikan

Sumber : Data yang diolah (2019)

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dapat ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Keminfo Kabupaten Pangkep.

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,337 bernilai positif dan nilai uji statistik  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 5,371 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$

sebesar 1,999 dan nilai *P value* diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variable kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Hakim (2008) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian oleh Yohana Putri Hapsari dan Mahmud (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin meningkat kualitas lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan. Terdapat hubungan searah antara lingkungan kerja maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Apabila lingkungan kerja lebih diperhatikan dan di tingkatkan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep akan meningkat.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,724 yang bernilai positif dan nilai uji statistik  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 10,325 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan nilai *P value* diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variable kepuasan kerja ( $Y$ ) pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi Suddin dan Sudarman (2010) bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan berbeda dengan pendapat Firman Hakim (2008) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sikap kepemimpinan yang baik mampu membuat pegawai bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Terdapat hubungan searah antara kepemimpinan maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Apabila kepemimpinan seorang pemimpin kurang diperhatikan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep akan menurun.

### **3. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable *locus of control* ( $X_3$ ) adalah -0,054 yang berarti negatif dan nilai uji statistik  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar -1,536 dimana angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan nilai *P value* diperoleh sebesar 0,130 dimana angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Locus Of Control* ( $X_3$ ) terhadap variable kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarjita (2017) bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat *locus of control* maka tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan dan berbeda dengan pendapat Novalia Agustina (2016) *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh *locus of control* maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *locus of control* yang kurang tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat *locus of control* maka tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena *locus of control* yang dimiliki pegawai melekat dalam diri masing-masing pegawai dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pegawai.

#### **4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak karena nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja (Y) adalah 0,437 yang berarti positif dan nilai uji statistik  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 0,953 dimana angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan nilai *P value* diperoleh sebesar 0,345 dimana angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variable Kinerja pegawai (Z) pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erline Kristine (2017) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai hasil ini berarti hubungan antara variable kepuasan kerja terhadap kinerja berbanding terbalik. Namun berbeda dengan pendapat Suwesty Yunia Pratiwi (2011) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja hubungan antara variable kepuasan kerja terhadap kinerja tidak sejalan, jika kepuasan kerja meningkat tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep.

#### **5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) ditolak karena analisis dalam sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 0,94417896 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,34507821, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh tidak signifikan.

Artinya bahwa ada pengaruh positif tapi tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variable kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini tidak sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Hakim (2008) Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

#### **6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima karena analisis dalam sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 1,99082397 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,04650024, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh signifikan.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variable kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Hakim (2008) Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan pendapat Muhammad Imam Baihaqi (2013) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan kepemimpinan sejalan dengan pengaruh yang diberikan kinerja pegawai.

### **7. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) diterima karena analisis dalam sobel tes menunjukkan nilai statistik  $t_{hitung}$  untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung}$ ) sebesar 3.31534154 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,00091531, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung berpengaruh signifikan.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *locus of control* ( $X_3$ ) terhadap variable kinerja pegawai ( $Z$ ) melalui variabel kepuasan kerja pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik Dan Vince Ratnawati (2016) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *locus of control* dan kinerja aparat.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
3. *Locus Of Control* berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep.
7. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kab. Pangkep.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka beberapa hal yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Olehnya itu penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai harus selalu diperhatikan.
2. Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan bersama. Kurangnya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja karena kurangnya komunikasi untuk pencapaian tujuan bersama. Olehnya itu kepemimpinan dalam sebuah organisasi harus selalu diperhatikan guna kepentingan seluruh pegawai.
3. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan,

kesempatan, nasib, dan takdir. Olehnya itu *locus of control* harus selalu di seimbangkan agar tercapai tujuan bersama dalam organisasi.

4. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Olehnya itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi prioritas utama dalam organisasi.
5. Kebijakan yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik apabila system dan proses pelaksanaannya tidak baik, dan kesemuanya itu juga tergantung pada kompetensi sumber daya manusianya yang berperan dalam system dan proses kebijakan.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang sama hendaknya lebih memperhatikan segala aspek yang berhubungan dengan apa yang akan diteliti. Lebih mendalami dan memahami variabel yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Nasir, Abdul Muhith, Ideputri (2011), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bros
- Alma, B, Priansa, dan J. Donni. 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AR. Mustopadidjaya 2002, *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:LAN
- Ayudiati. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)*
- Crider, Andrew. B. 1983, *Psychology*. Illionis Scot Foresman and Company.
- Crossmman, Abou aki. 2003. *Job Satisfaction and Employee Peformance of Lebanese Banking Staff. Journalof Managerial Psychology*.
- Daftar hadir pegawai dinas kominfo kabupaten pangkep.
- Dewi, Amin Priyatna. 2017, *Pengaruh Locus Of Control dan dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi empiris pada kantor akuntansi publik di solo dan yogyakarta)*
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmanegara, Ida Bagus Agung. 2010, *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Dista, Widia Sari, Muhammad Arfan, dan Syukry Abdullah, 2017. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh*. Jurnal Megister Akuntansi, Volume 6, No. 2 Mei 2017. Hal 20 – 31.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006, Ilmu Komunikasi: *Teori dan Praktek*. Edisi Kedua Puluh. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik Dan Vince Ratnawati. 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)*
- Engko, Cecilia dan Gudono, 2007. “*Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*”. SNA X Makassar
- Firman Hakim, Ahmad. 2008, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)*
- Frank H.M. Verbeeten. 2008, *Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance, Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (3): 427 – 454
- Fraser T.M. 1993. *Human Stress. Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Garrison, Ray H, Norren, Brewer. 2013, *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gordon, B.Davis, 2002, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, PPM*, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.

- Heriyanti Sujono. 2007. *Tesis: Analisa hubungan antara pemahaman budaya perusahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Expand Mulia Samudera*. Program pascasarjana Manajemen dan bisnis IPB. IPB <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/>
- Hsin kuang, Chi, Huery-Ren Yeh, dan Yu Lin, Chen. 2010. *The Moderating effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople*. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 142-148.
- Iqbal, et. all 2015, *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. *Arabian Business and Management Review*.
- Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Juanim, 2004, *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran*, Bandung : Universitas Pasundan.
- Kartono, Kartini. 2013, *Pemimpinan dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Edisi Pertama, PT. Rajawali, Jakarta.
- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) 2018. <https://www.tribunnews.com/nasional/2019/02/18/lagi-kementerian-panrb-akan-serahkan-rapor-sakip-174-pemda-di-wilayah-iii>.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/63/M.PAN/1/2004 tentang Pelayanan Umum.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. Third Edition. New York Guilford Press.
- Koesmono, H. Teman. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah (AKIP) Kabupaten Pangkep tahun 2017-2018.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Menezes, Alvaro, 2008 “*Analisis Dampak Locus of control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor*”. *Tesis*, Undip: Semarang.

- Muslimah. Susilowati. 1996, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi Job Relevant terhadap Perceived Usefulness Sistem Penganggaran*. UGM Tesis.
- Nazir, Mohammad. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Novalia Agustina. 2016. *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Nurkhamid, Muh. 2008. "Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah", *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 3, No. 1, Oktober 2008: 45-76.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia. Nomor 29 Tahun 2014. Tentang. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. 2011, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rezsa Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduwan, dan Engkos Achmad. 2014. *Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen dan Coulter, Mery. 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins dan Judge. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

- Rotter, J. B. 1966. *Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarjita. 2017. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bank Bri Solo Cabang Slamet Riyadi)*. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Volume 8 Nomor 1 Edisi Mei 2017*
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sihaloho, F. Laurensius dan Halim, A. 2005, “*Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*”. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, 15– 16 September. Hal. 774–790.
- Sondang P. Siagian. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spector, Paul E. 1982, “*Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey*”. *American Journal of Community of Psychology*.
- Speklé Roland F. and Verbeeten Frank H.M. 2009. *The Use of Performance Measurement Systems in The Public Sector: Effects on Performance*. *Nyenrode Research & Innovation Institute (NRI) Research Paper no. 09-08*. April
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Nurdin
- Suddin, Alwi dan Sudarman. 2010, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*.
- Sugiyono. 2008, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Taufik Taufeni. 2013, “Peran Monitoring dan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”. *Jurnal Akuntansi*, 1 (2): 199-212, ISSN: 2337-4314.
- Taurisna, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012, “Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2): 170-187. ISSN: 1412-3126.
- Umar, Husein. 2012, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wahyuni, Endang. Sri., Taufik, Taufeni., & Ratnawati, Vince. 2016, *Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal manajemen*, Vol. XX, No.2. 189-206.
- Wahyuningsih, T. 2002, “Dampak Pergantian Pimpinan pada Kinerja Organisasi”. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 1 (2): 29-42
- Waridin dan Masrukhin. 2006, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya*”.
- Wirawan. 2012, *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yohana Putri Hapsari dan DR Mahmud SE, MM. 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang)*.



UNIVERSITAS

**LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1****KUESIONER PENELITIAN****Kepada Yth.****Bapak/Ibu/Sdr/i Responden****Di Tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Pasca Sarjana (S2) Universitas Bosowa Makassar, saya:

**Nama : Nur Amalia Ramadhani Ahmad**

**Nim : 4617104 031**

**Program Studi : Magister Manajemen**

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Locus Kendali (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.”**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu kerja Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian. Informasi yang diperoleh atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan faktor kunci untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan *locus of control* (lokus kendali) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep, oleh karena itu saya mengharapkan agar Bapak/Ibu/Sdr/i membaca dan mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Juli 2019

Peneliti

**NUR AMALIA RAMADHANI AHMAD**

### A. Data Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Umur :  < 30 Tahun  41 s/d 50 Tahun  
 30 s/d 40 Tahun  > 50 Tahun

Pendidikan :  SMA  Diploma  S1  S2

Kedudukan :  PNS  Non PNS

Jabatan : .....

Masa Jabatan :  < 5 Tahun  11 s/d 20 Tahun  
 5 s/d 10 Tahun  > 20 Tahun

### B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap item pertanyaan dan alternatif jawaban dengan cermat dan teliti.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr/i dengan memberi tanda *checklist* (√).
3. Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi semua item pertanyaan dengan kondisi yang sebenarnya.

### C. Alternatif Jawaban

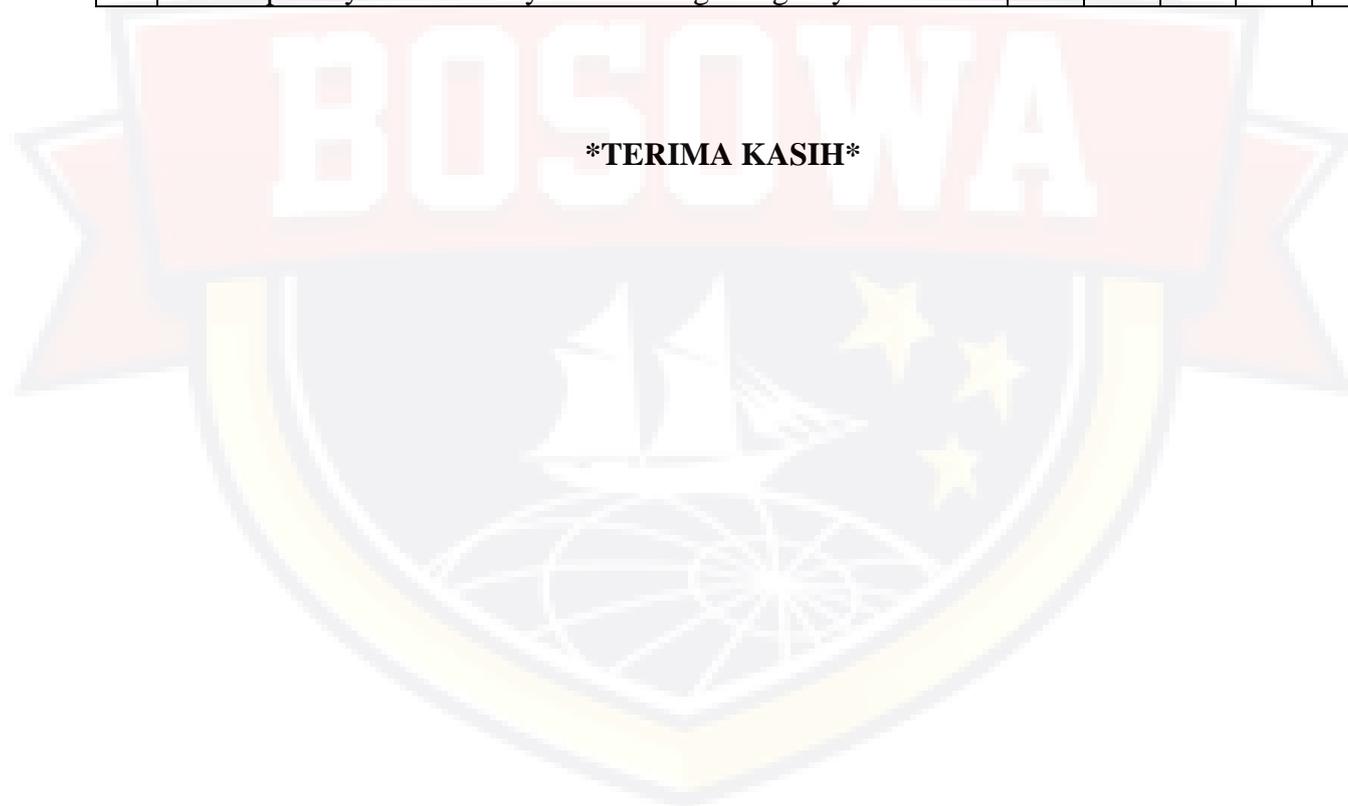
Keteranga :

Sangat Setuju (SS) = 5  
 Setuju (S) = 4  
 Ragu-Ragu (RR) = 3  
 Tidak Setuju (TS) = 2  
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>I. Lingkungan Kerja</b>						
1.	Penerangan/ cahaya di tempat kerja tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari.					
2.	Temperatur udara dalam ruangan sangat berpengaruh terhadap suhu tubuh dan dapat mengganggu ketenangan bekerja.					
3.	Bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.					
4.	Dekorasi/ mengatur tata letak dan tata warna didalam ruangan mempengaruhi semangat dan keleluasan dalam bekerja.					
5.	Rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan kinerja pegawai.					
<b>II. Kepemimpinan</b>						
1	Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya dapat menumbuhkan iklim/ suasana saling mempercayai.					
2	Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin akan memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.					
3	Perhatian pada bawahan merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.					
4	Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.					
5	Seorang pemimpin harus memperhitungkan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.					
<b>III. Locus Of Control (Lokus Kendali)</b>						
1	Kegagalan dan kesuksesan individu karena faktor nasib.					
2	Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.					
3	Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.					
4	Keberhasilan individu karena kerja keras.					
5	Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.					
<b>IV. Kepuasan Kerja</b>						
1	Para Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.					
2	Para Pegawai peduli akan lingkungan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.					
3	Para Pegawai menginginkan sistem kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan segaris dengan pengharapan mereka.					

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	RR	TS	STS
4	Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.					
5	Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung serta perilaku atasan yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja.					
<b>V. Kinerja Pegawai</b>						
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.					
2	Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.					
3	Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.					
4	Untuk jenis pekerjaan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kerja sama antar pegawai.					
5	Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.					

**\*TERIMA KASIH\***



## LAMPIRAN 2

## TABULASI KUESIONER

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	Lingkungan_Kerja	K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	Kepemimpinan	LOC.1	LOC.2	LOC.3	LOC.4	LOC.5	Locus_Of_Control
1	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	3	4	4	4	5	20
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	2	4	4	5	5	20
4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	2	3	3	5	5	18
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	4	4	5	5	20
6	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	3	4	4	5	4	20
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	4	16
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	4	4	5	5	20
11	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	2	3	3	5	4	17
12	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	3	3	5	5	19
13	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	23
14	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	3	5	5	4	4	21
15	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	2	3	3	5	4	17
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	4	16
17	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	23
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
19	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	2	3	3	4	4	16
20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	2	4	4	4	4	18
21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	2	3	3	4	5	17
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21
23	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	2	4	4	4	5	19
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	4	16
25	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	2	3	3	5	4	17
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	4	16
27	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	2	5	5	5	4	21
28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	2	3	3	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17
30	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	2	2	2	4	4	14
31	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	3	3	3	5	4	18
32	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2	3	3	5	5	18
33	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	2	2	2	5	4	15
34	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	3	3	5	5	19
35	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	3	3	3	4	5	18

36	5	3	5	5	3	21	5	5	5	5	5	25	2	3	3	5	5	18
37	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	2	5	5	5	4	21
38	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22	3	3	3	4	5	18
39	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23	2	4	4	4	5	19
40	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	17
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	3	3	5	5	18
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	3	3	5	5	18
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21
45	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	2	4	4	4	4	18
46	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	3	3	3	4	4	17
47	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	2	4	4	4	4	18
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	2	2	5	5	17
49	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	4	17
50	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21
51	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2	3	3	5	5	18
52	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	3	4	4	5	4	20
53	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	2	3	3	4	4	16
54	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	3	3	3	4	4	17
55	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	3	3	3	4	5	18
56	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	4	20	3	2	2	4	4	15
57	5	5	4	3	4	21	5	5	4	3	4	21	2	3	3	4	3	15
58	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23	3	3	3	4	5	18
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21
60	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2	2	2	5	5	16
61	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
62	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	2	3	3	4	4	16
63	3	5	3	4	5	20	5	5	5	4	5	24	3	3	3	5	4	18
64	5	3	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	2	3	3	4	4	16
65	3	5	5	4	3	20	4	5	5	4	4	22	2	2	2	4	4	14

No	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	Kepuasan_Kerja	KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	Kinerja_Pegawai
1	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	4	22
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23

7	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
12	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
31	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23
32	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
33	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
34	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
35	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
36	5	3	5	5	4	22	5	3	3	5	3	19
37	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
38	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
39	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
40	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23
42	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21
43	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	4	4	23	4	3	3	4	4	18
46	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22
47	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

49	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
50	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23
51	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	23
53	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
54	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21
55	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
56	4	3	5	4	4	20	4	3	3	4	3	17
57	5	5	4	3	4	21	5	5	5	3	4	22
58	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23
62	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
63	5	5	5	4	5	24	3	5	5	4	5	22
64	5	5	4	4	4	22	5	3	3	4	4	19
65	5	5	5	4	4	23	4	5	5	3	4	21

# BOSOWA



## LAMPIRAN 3

## ANALISIS FREKUENSI

X1

## Statistics

		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,60	4,65	4,52	4,49	4,48

## Frequency Table

## LK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	22	33,8	33,8	36,9
	5	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

## LK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	19	29,2	29,2	32,3
	5	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

## LK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	29	44,6	44,6	46,2
	5	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

## LK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	31	47,7	47,7	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**LK.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	30	46,2	46,2	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2****Statistics**

		K.1	K.2	K.3	K.4	K.5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,68	4,71	4,55	4,49	4,54

**Frequency Table****K.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	32,3	32,3	32,3
	5	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**K.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	17	26,2	26,2	27,7
	5	47	72,3	72,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**K.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	44,6	44,6	44,6
	5	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**K.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	31	47,7	47,7	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**K.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	46,2	46,2	46,2
	5	35	53,8	53,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**X3****Statistics**

		LOC.1	LOC.2	LOC.3	LOC.4	LOC.5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2,48	3,31	3,31	4,54	4,49

**Frequency Table****LOC.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	34	52,3	52,3	52,3
	3	31	47,7	47,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**LOC.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,2	9,2	9,2
	3	38	58,5	58,5	67,7
	4	16	24,6	24,6	92,3
	5	5	7,7	7,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**LOC.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,2	9,2	9,2
	3	38	58,5	58,5	67,7
	4	16	24,6	24,6	92,3
	5	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0		

**LOC.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	46,2	46,2	46,2
	5	35	53,8	53,8	100,0
Total	65	100,0	100,0		

**LOC.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	31	47,7	47,7	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0		

Y

**Statistics**

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,66	4,65	4,57	4,49	4,51

**Frequency Table****KK.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	33,8	33,8	33,8
	5	43	66,2	66,2	100,0
Total	65	100,0	100,0		

**KK.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	19	29,2	29,2	32,3
	5	44	67,7	67,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**KK.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	43,1	43,1	43,1
	5	37	56,9	56,9	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**KK.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	31	47,7	47,7	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**KK.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	49,2	49,2	49,2
	5	33	50,8	50,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Z

**Statistics**

		KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,43	4,48	4,48	4,43	4,37

## Frequency Table

### KP.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	35	53,8	53,8	55,4
	5	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### KP.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,2	6,2	6,2
	4	26	40,0	40,0	46,2
	5	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### KP.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,2	6,2	6,2
	4	26	40,0	40,0	46,2
	5	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### KP.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	33	50,8	50,8	53,8
	5	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### KP.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,6	4,6	4,6
	4	35	53,8	53,8	58,5
	5	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 4

## UJI VALIDITAS

X1

## Correlations

		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	Total_LK
LK.1	Pearson Correlation	1	,302*	,191	,571**	,221	,698**
	Sig. (2-tailed)		,015	,128	,000	,077	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LK.2	Pearson Correlation	,302*	1	,110	,233	,511**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,015		,385	,062	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LK.3	Pearson Correlation	,191	,110	1	,179	,197	,506**
	Sig. (2-tailed)	,128	,385		,154	,115	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LK.4	Pearson Correlation	,571**	,233	,179	1	,351**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,154		,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LK.5	Pearson Correlation	,221	,511**	,197	,351**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,077	,000	,115	,004		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_LK	Pearson Correlation	,698**	,660**	,506**	,710**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2

## Correlations

		K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	Total_K
K.1	Pearson Correlation	1	,261*	,042	,518**	,218	,629**
	Sig. (2-tailed)		,036	,741	,000	,081	,000
	N	65	65	65	65	65	65
K.2	Pearson Correlation	,261*	1	,097	,081	,458**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,036		,444	,523	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
K.3	Pearson Correlation	,042	,097	1	,133	,349**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,741	,444		,291	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65
K.4	Pearson Correlation	,518**	,081	,133	1	,453**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,523	,291		,000	,000

	N	65	65	65	65	65	65
K.5	Pearson Correlation	,218	,458**	,349**	,453**	1	,779**
	Sig. (2-tailed)	,081	,000	,004	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_K	Pearson Correlation	,629**	,585**	,509**	,695**	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3

### Correlations

		LOC.1	LOC.2	LOC.3	LOC.4	LOC.5	Total_LOC
LOC.1	Pearson Correlation	1	,102	,102	,143	,275*	,432**
	Sig. (2-tailed)		,418	,418	,257	,026	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LOC.2	Pearson Correlation	,102	1	1,000**	,176	,123	,840**
	Sig. (2-tailed)	,418		,000	,161	,328	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LOC.3	Pearson Correlation	,102	1,000**	1	,176	,123	,840**
	Sig. (2-tailed)	,418	,000		,161	,328	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LOC.4	Pearson Correlation	,143	,176	,176	1	,453**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,257	,161	,161		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
LOC.5	Pearson Correlation	,275*	,123	,123	,453**	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,026	,328	,328	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_LOC	Pearson Correlation	,432**	,840**	,840**	,532**	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

### Correlations

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	Total_KK
KK.1	Pearson Correlation	1	,435**	,166	,542**	,206	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000	,187	,000	,100	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KK.2	Pearson Correlation	,435**	1	,063	,125	,610**	,684**

	Sig. (2-tailed)	,000		,618	,320	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KK.3	Pearson Correlation	,166	,063	1	,163	,262*	,492**
	Sig. (2-tailed)	,187	,618		,194	,035	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KK.4	Pearson Correlation	,542**	,125	,163	1	,392**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,320	,194		,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KK.5	Pearson Correlation	,206	,610**	,262*	,392**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,100	,000	,035	,001		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_KK	Pearson Correlation	,703**	,684**	,492**	,674**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Z

### Correlations

		KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	Total_KP
KP.1	Pearson Correlation	1	,127	,127	,526**	,085	,510**
	Sig. (2-tailed)		,314	,314	,000	,499	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KP.2	Pearson Correlation	,127	1	1,000**	,120	,555**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,314		,000	,339	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KP.3	Pearson Correlation	,127	1,000**	1	,120	,555**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,314	,000		,339	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KP.4	Pearson Correlation	,526**	,120	,120	1	,227	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,339	,339		,069	,000
	N	65	65	65	65	65	65
KP.5	Pearson Correlation	,085	,555**	,555**	,227	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,499	,000	,000	,069		,000
	N	65	65	65	65	65	65
Total_KP	Pearson Correlation	,510**	,836**	,836**	,553**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 5

## UJI RELIABILITAS

X1

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,669	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK.1	18,14	2,121	,477	,591
LK.2	18,09	2,210	,428	,614
LK.3	18,22	2,515	,234	,696
LK.4	18,25	2,126	,504	,580
LK.5	18,26	2,102	,477	,591

X2

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,639	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.1	18,29	1,835	,395	,585
K.2	18,26	1,884	,324	,618
K.3	18,42	1,997	,222	,665
K.4	18,48	1,660	,448	,557
K.5	18,43	1,562	,595	,480

X3

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC.1	15,65	3,482	,199	,699
LOC.2	14,82	2,122	,655	,484
LOC.3	14,82	2,122	,655	,484
LOC.4	13,58	3,278	,318	,659
LOC.5	13,63	3,237	,306	,663

Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	18,22	1,953	,510	,594
KK.2	18,23	1,899	,445	,620
KK.3	18,31	2,279	,220	,713
KK.4	18,38	1,928	,436	,624
KK.5	18,37	1,830	,569	,564

Z

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP.1	17,75	3,251	,277	,760
KP.2	17,71	2,366	,695	,601
KP.3	17,71	2,366	,695	,601
KP.4	17,75	3,126	,315	,750
KP.5	17,82	2,747	,516	,679

## LAMPIRAN 6

## UJI ASUMSI KLASIK

## UJI NORMALITAS

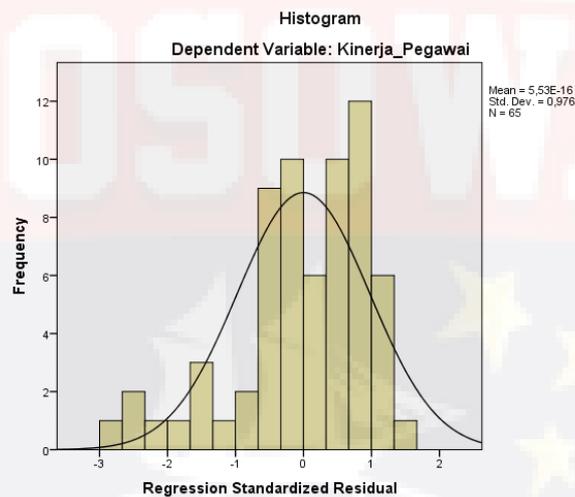
## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53763470
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,096
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 <sup>c</sup>

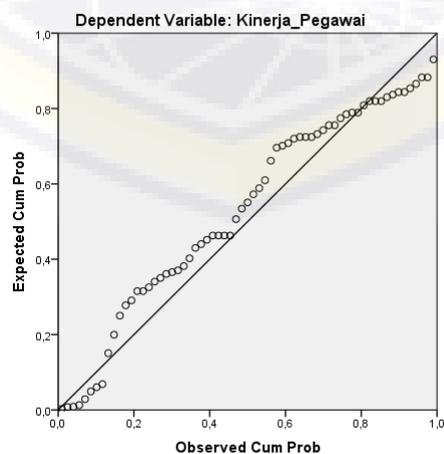
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,096	2,836		1,797	,077		
	X1	,540	,224	,477	2,408	,019	,244	4,102
	X2	,091	,251	,072	,362	,719	,240	4,167
	X3	,152	,126	,153	1,206	,232	,596	1,678

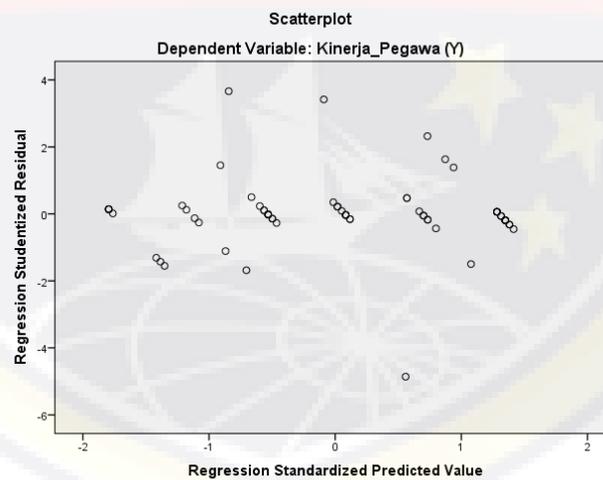
a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,040	,375		-,106	,916
	X1	-,333	,030	-1,620	-11,211	,000
	X2	,348	,033	1,528	10,489	,000
	X3	-,011	,017	-,060	-,647	,520

a. Dependent Variable: Abs\_RES



## LAMPIRAN 7

## UJI ANALISIS JALUR

## PERSAMAAN SUB STRUKTUR I

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Locus_Of_Contr ol (X3), Lingkungan_Kerj a (X1), Kepemimpinan (X2) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 <sup>a</sup>	,935	,932	,43996

a. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control (X3), Lingkungan\_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,208	3	57,069	294,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,807	61	,194		
	Total	183,015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus\_Of\_Control (X3), Lingkungan\_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,410	,792		-,518	,606
	Lingkungan_Kerja (X1)	,337	,063	,354	5,371	,000
	Kepemimpinan (X2)	,724	,070	,685	10,325	,000
	Locus_Of_Control (X3)	-,054	,035	-,065	-1,536	,130

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

## PERSAMAAN SUB STRUKTUR II

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja (Y), Locus_Of_Contr ol (X3), Lingkungan_Kerj a (X1), Kepemimpinan (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,426	,388	1,57618

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja (Y), Locus\_Of\_Control (X3), Lingkungan\_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,724	4	27,681	11,142	,000 <sup>b</sup>
	Residual	149,061	60	2,484		
	Total	259,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja (Y), Locus\_Of\_Control (X3), Lingkungan\_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,275	2,844		1,855	,069
	Lingkungan_Kerja (X1)	,393	,272	,347	1,443	,154
	Kepemimpinan (X2)	-,226	,417	-,179	-,542	,590
	Locus_Of_Control (X3)	,175	,128	,176	1,367	,177
	Kepuasan_Kerja (Y)	,437	,459	,367	,953	,345

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)

## UJI SOBEL

### Coefficients<sup>a</sup>

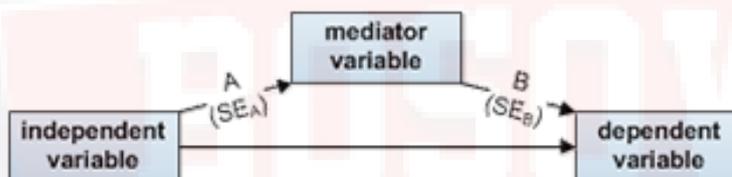
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,318	1,150		2,884	,005
	Lingkungan_Kerja (X1)	,863	,051	,907	17,056	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,070	2,680		1,892	,063
	Lingkungan_Kerja (X1)	,491	,262	,433	1,870	,066
	Kepuasan_Kerja (Y)	,261	,276	,219	,948	,347

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)



**Sobel test statistic: 0.94417896**

**One-tailed probability: 0.17253910**

**Two-tailed probability: 0.34507821**

### Coefficients<sup>a</sup>

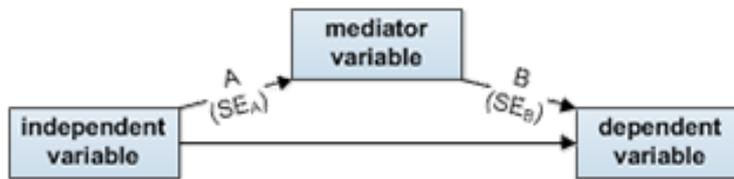
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,207	,946		-,218	,828
	Kepemimpinan (X2)	1,005	,041	,951	24,455	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,620	2,911		1,930	,058
	Kepemimpinan (X2)	-,051	,409	-,040	-,123	,902
	Kepuasan_Kerja (Y)	,775	,388	,650	1,999	,050

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)



Sobel test statistic: 1.99082397  
 One-tailed probability: 0.02325012  
 Two-tailed probability: 0.04650024

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

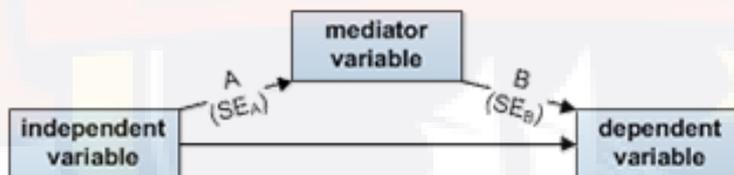
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,196	1,569		9,048	,000
	Locus_Of_Control (X3)	,479	,086	,574	5,567	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja (Y)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,020	2,698		1,861	,068
	Locus_Of_Control (X3)	,202	,119	,203	1,696	,095
	Kepuasan_Kerja (Y)	,590	,143	,495	4,131	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Z)



Sobel test statistic: 3.31534154  
 One-tailed probability: 0.00045766  
 Two-tailed probability: 0.00091531

## LAMPIRAN 8

## DATA RESPONDEN



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Alamat : Kompleks Kantor Bupati Pangkep, Jalan Sultan Hasanuddin No. 7 Pangkajene

Telp/Fax : (0410) 21004 E-Mail : [diskominfo@pangkepkab.go.id](mailto:diskominfo@pangkepkab.go.id)

Website [diskominfo.pangkepkab.go.id](http://diskominfo.pangkepkab.go.id)



DAFTAR HADIR PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KAB.PANGKEP

HARI/TANGGAL : 2019

NO	NAMA/NIP	L/P	KEDUDUKAN/ JABATAN	TANDA TANGAN	
				PAGI	SIANG
1.	BAHARUDDIN, S.Sos.,M.Si NIP. : 19680708 198908 1 002 PANGKAT : PEMBINA TK.I, IV/b	L	KEPALA DINAS		
2.	NUR ALAM, S.Sos.,M.Si NIP. : 19660610 198712 1 001 PANGKAT : PEMBINA, IV/a	L	SEKRETARIS		
3.	ANDI BAIS JUANDA, SE NIP. : 19660202 198801 1 004 PANGKAT : PEMBINA, IV/a	L	KABID E-GOVERNMENT		
4.	H. IDCHAM LATIEF, SH, MM NIP. : 19700116 199603 1 003 PANGKAT : PEMBINA, IV/a	L	KABID HUBUNGAN MEDIA LAYANAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI		
5.	ADIL MAKMUR ALWI, SE NIP. : 19791211 200902 1 001 PANGKAT : PENATA Tk.I, III/d	L	KABID INFORMASI KOMUNIKASI PUBLIK		
6.	IRWAN. M, S.Sos NIP. : 19850924 200604 1 007 PANGKAT : PENATA Tk.I, III/d	L	KABID SANDI DAN TELEKOMUNIKASI		
7.	DRS. H. ABDUL SAMAD, MM NIP. : 19611231 198312 1 006 PANGKAT : PEMBINA, IV/a	L	KASI PENGELOLA OPINI PERSANDIAN		
8.	SAMSU SAID, S.Sos NIP. : 19610705 198603 1 030 PANGKAT : PENATA TK.I, III/d	L	KASI TATA KELOLA PERSANDIAN		
9.	A.PURWANINGSI WAWO, S.Sos NIP. : 19620829 199602 2 001 PANGKAT : PENATA Tk.I, III/d	P	KASI TATA KELOLA SUMBER DAYA DAN LAYANAN INFORMASI KOMUNIKASI		
10.	Hj. ANDI JULIANTI T. NIP. : 19670710 198911 2 004 PANGKAT : PENATA, III/c	P	KASI PENGEMBANGAN AFLIKASI E-GOVERNMENT		
11.	SYAMSUDDIN NUR, A.Md NIP. : 19670830 199103 1 004 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASI OPERASIONAL PENGAMANAN PERSANDIAN		
12.	HJ.MEGAWATI JARRANG NIP. : 19720523 199503 2 002 PANGKAT : PENATA, III/C	P	KASI DOKUMENTASI PUBLIK		
13.	ASWIN ASLAH TOMO NIP. : 19790428 200701 1 010 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASUBAG PERENCANAAN DAN PELAPORAN		
14.	SUFIATI, SE NIP. : 19781110 200902 2 003 PANGKAT : PENATA, III/c	P	KASUBAG UMUM & KEPEGAWAIAN		
15.	MAKMUR, ST NIP. : 19800428 200902 1 001 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASI SARANA PRASARANA E-GOVERNMENT		
16.	EDI SUHARYADI,S.Kom.,M.I.Kom NIP. : 19770917 200902 1 001 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASI PELAYANAN INFORMASI PUBLIK		

NO	NAMA/NIP	L/P	KEDUDUKAN/ JABATAN	TANDA TANGAN	
				PAGI	SIANG
17.	SAMSUL BAHRI, S.Kom NIP. : 19771102 200902 1 002 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASI TATA KELOLA E-GOVERNMENT		
18.	DAH WULANDARI, ST NIP. : 1970414 200902 2 004 PANGKAT : PENATA, III/c	P	KASI PENGAWASAN DAN EVALUASI PENYELENGGARAAN PERSANDIAN		
19.	ZAINAL ABIDIN, SE NIP. : 19701005 200903 1 003 PANGKAT : PENATA, III/c	L	KASI HUBUNGAN MEDIA MASSA		
20.	NILAWATY H. SYAMSU, SH NIP. : 19760105 201001 2 005 PANGKAT : PENATA, III/c	P	KASUBAG KEUANGAN		
21.	NUUR WIDYA RAHIM, S.Sos.M.I.Kom NIP. : 19860204 201001 2 030 PANGKAT : PENATA MUDA TK.I, III/b	P	KASI PENGELOLA APLIKASI E-GOVERNMENT		
22.	ABDUL KADIR NIP. : 19630408 198303 1 013 PANGKAT : PENATA MUDA TK.I, III/b	L	PELAKSANA		
23.	NURASIAH, SE NIP. : 19770315 201001 2 011 PANGKAT : PENATA MUDA, III/a	P	PELAKSANA		
24.	BASO SYARIF NIP. : 19680321 200005 1 001 PANGKAT : PENGATUR, II/c	L	PELAKSANA		
25.	IRWANSYAH NIP. : 19710410 200701 1 029 PANGKAT : PENGATUR Tk.I, II/d	L	PELAKSANA		
26.	NUR AIDA NIP. : 19720912 201001 2 004 PANGKAT : PENGATUR, II/c	P	PELAKSANA		
27.	ZULFIKAR NIP. : 19821225 201001 1 023 PANGKAT : PENGATUR, II/c	L	PELAKSANA		

Keterangan :  
 TK = Tanpa Keterangan  
 TL = Tugasluar  
 TB = TugasBelajar  
 C = Cuti  
 S = Sakit  
 I = Izin

**KEPALA DINAS**

**BAHARUDDIN S.Sos.,M.Si**

Pembina Tk.I, IV/b  
 19680708 198908 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Alamat : Kompleks Kantor Bupati Pangkep, Jalan Sultan Hasanuddin No. 7 Pangkajene

Telp/Fax : (0410) 21004 E-Mail : [diskominfo@pangkep.kab.go.id](mailto:diskominfo@pangkep.kab.go.id)

Website [diskominfo.pangkep.kab.go.id](http://diskominfo.pangkep.kab.go.id)



**DAFTAR HADIR PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT/THL) DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KAB.PANGKEP**

HARI/TANGGAL : 2019

NO	NAMA	STATUS	KEDUDUKAN	TANDA TANGAN	
				PAGI	SIANG
1.	NUR AMALIA RAMADHANI	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
2.	RISKA DAMAYANTI	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
3.	SYAMSUL RIVAL,S.SI	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
4.	ANDI ASRUL SOFYAN	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
5.	MUH. YUSUF, S.Sos	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
6.	AGUS SALIM, SE	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
7.	WAHYUDDIN ST	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
8.	ANNISA FITRIYANTI, A,S.P	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
9.	WIWIN, S.Pd	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
10.	ZULKARMAN SYAM, A.Md. Tra	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
11.	ASWAR	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
12.	MUHAMMAD JASMIN	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
13.	HIRNA	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
14.	WAHYUDDIN HASBULLAH	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
15.	SYARIFUDDIN	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
16.	NUR ISMI	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
17.	ANDI NURA KBAR JUANDA	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
18.	FIRMANSYAH	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
19.	MUHAMMAD ICHSAN	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
20.	RAMLAH	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
21.	NUR IRAWATI ABBAS, SE	T H L	OPERATOR KOMPUTER		
22.	JAHMAWATI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
23.	SITTI RABIAH, A.Md	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
24.	SITTI HARTINA, A.Md	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
25.	INCE TRISNAWATI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
26.	NUR ASISAH HAJJI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
27.	RATNASARI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
28.	ANDI SITTI WAHBA	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		

NO	NAMA	STATUS	KEDUDUKAN	TANDA TANGAN	
				PAGI	SIANG
29.	YULIANA	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
30.	RISKA YULIANTI KADIR	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
31.	FIRDA	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
32.	NURWAHIDA	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
33.	ULFA ISLAMI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
34.	SAMSUDDIN	T H L	SOPIR		
35.	EKA FEBRIYANTI	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
36.	SAMSU	T H L	PETUGAS KEBERSIHAN		
37.	RAMGAN ANANTA, R	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		
38.	NUNUNG RAMADHANI AZIS	T H L	TENAGA ADMINISTRASI		

Keterangan :  
 TK = Tanpa Keterangan  
 TL = Tugas luar  
 TB = Tugas Belajar  
 C = Cuti  
 S = Sakit  
 I = Izin

**KEPALA DINAS**

**BAHARUDDIN S.Sos.,M.Si**

Pembina Tk.I, IV/b  
 19680708 198908 1 002

## LAMPIRAN 9



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Alamat : Kompleks Kantor Bupati Pangkep, Jalan Sultan Hasanuddin No. 7 Pangkajene  
 Telp/Fax : (0410) 21004 E-Mail : diskominfo@pangkepkab.go.id Website : diskominfo.pangkepkab.go.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800.2 / 355 /Kominfo

Berdasarkan surat dari Program Pascasarjana Universitas Bosowa,  
 Nomor : 473/B.03/PPs/Unibos/VII/2019, hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data,  
 maka dengan ini menerangkan nama mahasiswa:

Nama : Nur Amalia Ramadhani Ahmad  
 NIM : 4617104031  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Konsentrasi Studi : -  
 Jenjang : S2

Benar telah mengadakan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika guna  
 melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul : “ **Pengaruh Lingkungan  
 Kerja, Kepemimpinan dan Locus kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja  
 Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep**”.

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pangkajene, 09 Agustus 2019

Kepala Dinas,

**BAHARUDDIN, S.Sos., M.Si**

Pembina Tk. I,IV/b

19680708 198908 1 002