

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP2D RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

NAZURA

165210162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nazura
NPM : 65210162
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN(Persero) UP2D Riau.

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Prof.Dr.H.Detri Karya,SE,MA)

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,Ca)


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Nazura
Npm : 165210162
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN(Persero) UP2D Riau.

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Prof. Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti S,MM ()
2. Hafizah Nurjannah, SE.,M.Sc ()

Mengetahui :

Pembimbing

Ketua Program Studi


(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA)


(Abd. Razak Jer, SE, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nazura
NPM : 165210162
FAKULTAS : EKONOMI
PRODI : MANAJEMEN S1
Sponsor : Prof.Dr.H.Detri Karya,SE,MA
JUDUL : Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf
				Sponsor
1	16-10-2019	X	Perbaikan Sesuai Saran	
2	17-10-2019	X	- Perbaiki Latar Belakang - Objektif <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> ?	
3.	21-10-2019	X	Acc Seminar Hasil	
4	14-02-2020	X	Acc Quesioner	

Perpustakaan Universitas Islam Riau


Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	09-03-2020	X	- Perbaiki Analisis Tabel - Kesimpulan	
6.	10-03-2020	X	- Perbaiki Bab5 - Kesimpulan	
7	12-03-2020	X	- Ace Seminar Hasil	



Pekanbaru, 13 Juli 2020

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 525/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 11 Juni 2020, Maka pada Hari Selasa 16 Juni 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

- 1. Nama : Nazura
- 2. NPM : 165210162
- 3. Program Studi : Manajemen SI
- 4. Judul skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (PLN) Persero UP2D Riau.
- 5. Tanggal ujian : 16 Juni 2020
- 6. Waktu ujian : 60 menit.
- 7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
- 8. Lulus Yudicium/Nilai : Lulus (B+) 72,2
- 9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA (.....)
- 2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (.....)
- 3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc (.....)

Saksi

- 1. Awliya Afwa, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 16 Juni 2020
Mengetahui
Dekan,

Firdaus
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 525 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor. 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Nazura
 N P M : 165210162
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (PLN) Persero UP2D Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Se	Asisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6				Anggota
7	Awliya Afwa, SE., MM	Asisten Ahli, C/b	-	Saksi I
8			-	Saksi II
9				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 16 Juni 2020
 Dekan

Dekan AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

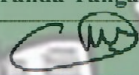
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nazura
NPM : 165210162
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (PLN) Persero UP2D Riau.
Hari/Tanggal : Selasa 16 Juni 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 Juni 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

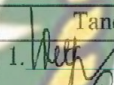
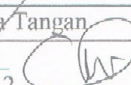
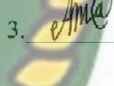
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nazura
NPM : 165210162
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu / 28 Desember 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Ditetapkan/diperbaiki/ perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 28 Desember 2019
Sekretaris,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:2696/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Nazura
 N P M : 165210162
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 11 Oktober 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini,Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik sarjana,baik Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan,rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali adalah Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini,maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini,serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru.....

Saya yang membuat pernyataan



(.....NAZURA.....)

ORIGINALITY REPORT




PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	9%
2	www.scribd.com Internet Source	2%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
4	doku.pub Internet Source	2%
5	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
6	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
9	mohammadfatur.blogspot.com Internet Source	1%

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



10	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
11	docplayer.info Internet Source	1%
12	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
13	gurutamakanakkanak.blogspot.com Internet Source	1%
14	repository.upy.ac.id Internet Source	1%
15	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
17	rascyessay.blogspot.com Internet Source	1%
18	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN(Persero)UP2D RIAU

Oleh

NAZURA

165210162

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero)UP2D Riau .untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).sedangkan untuk variabel independen adalah *self efficacy*(X1) dan *locus of control* (X2).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN(Persero) pada 2019 dengan jumlah karyawan 30 karyawan,sedangkan teknik pengambilan sampling dan diperoleh sampel sebesar 30 responden.metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif.untuk metode analisis data metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero)UP2D Riau.

Kata kunci : *Self Efficacy* ,*Locus Of Control* dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN” guna memenuhi salah satu untuk mengikuti ujian Oral Comperhensive sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Azmansyah,SE,M.Econ selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau yang selalu memotivasi agar menyelesaikan tepat waktu.
4. Bapak Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.,MA selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya atas bimbingan, arahan serta dukungannya dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mencurahkan ilmu pengetahuannya selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau serta seluruh staff administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan akademis.
6. Pihak Instansi PT yang telah memberi bantuan dalam memberi data dan informasi dalam menyusun skripsi ini
7. Kedua Orang Tuaku yang selalu memberikan dorongan dan semangat serta doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini ,dan mampu mengwujudkan cita cita orang tua yang menginginkan anak-anaknya sukses.

8. Teruntuk abang nurul yang selalu memberikan keinginan adeknya dan ,teruntuk kak mica yang selalu memberikan dorongan untuk adeknya juga dan untuk teruntuk kakak ku nia walaupun gak panggil nama ke adeknya dia selalu ada untuk memberikan arahan agar adeknya dapat menyelesaikan skripsinya.
9. Teruntuk sepupu ku pia dan yang lain selalu ada untuk zura memberi semangat untuk cepat selesainya.
10. Spesial untuk sahabatku yang selalu ada dari awal masuk kuliah riska ,ratna,widya,eli,liza dan yana walaupun zura sering merajuk tapi kalian tetap selalu ada untuk zuranya.
11. Dan untuk sahabat ku mbak mia yang selalu memberiku semangat, dan teruntuk kos marzukoh yang tersayang kak siti,kak fiza, kak erna dan kak tia ,ririn ,ika,cindy yang selalu cerewet dengan kata-katanya

Atas semua yang telah diberikan, penulis tidak dapat membalas jasanya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulisan yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, April 2020

Nazura

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA	10
2.1 <i>Self Efficacy</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Self efficacy</i>	10
2.1.2 Aspek -Aspek <i>Self-Efficacy</i>	12
2.1.3 Sumber Utama <i>Self-Efficacy</i>	13
2.1.4 Perkembangan <i>Self-Efficacy</i>	14
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Di Pengaruhi <i>Self Efficacy</i>	15
2.2 <i>Locus Of Control</i>	15
2.2.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i>	15

2.2.2 Ciri-ciri <i>Locus Of Control</i>	17
2.2.3 Aspek-Aspek <i>Locus Of Control</i>	18
2.2.4 Karakteristik <i>Locus of control</i>	22
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of control</i>	22
2.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.3.1 Pengertian kinerja.....	24
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
2.3.3Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	28
2.3.5 Pengukuran Kinerja.....	29
2.3.6 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja.....	30
2.3.7 Aspek –Aspek standar pekerjaan dan kinerja	31
2.4 Penelitian Terdahulu	31
2.5 Kerangka Pemikiran	32
2.6 Hipotesis	33
BAB III : METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.6 Analisis data	37
BAB V : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1 Sejarah Singkat PT.PLN (Persero) UP2D Riau	42
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	44
4.3 Struktur Organisasi.....	44
4.4 Uraian Tugas / Masing- Masing Bidang	46
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
5.1 Indentitas Responden	52
5.1.1 Jenis Kelamin	52
5.1.2 Umur	53
5.1.3 Pendidikan.....	54
5.1.4 Masa Kerja	55
5.2 Pengujian Kualifikasi	55
5.2.1 Hasil Uji Validitas.....	55
5.2.3 Hasil Uji Reabilitas	57
5.3 Analisis Deskriptif	58
5.3.1 <i>Self efficacy</i>	58
5.3.2 <i>Locus Of Control</i>	65
5.3.3 Kinerja.....	71
5.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.4.1 Uji Normalitas.....	77

5.4.2 Uji Multiklinearitas	78
5.4.3 Uji Heteroskedatisitas	79
5.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	80
5.5.1 Analisis Regresi Berganda	80
5.5.2 Uji Hipotesis.....	82
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	84
5.6 Pembahasan.....	85
BAB VI :PENUTUP.....	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Komposisi Dan Jabatan(Bagian Pengatur Operasi) PT PLN(Persero)UP2D Riau	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	55
Tabel 5.5	Hasil Pengujian Validitas.....	56
Tabel 5.6	Hasil Pengujian Reabilitas	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keyakinan Dan Usaha Untuk Dapat Mengatasi Tugas Yang Sulit.....	59
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Baik....	59
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Menetapkan Dan Memperkuat Komitmen Terhadap Tujuan Yang Akan Dicapai.....	60
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mempunyai Keyakinan Yang Kuat Sehingga Termotivasi Untuk Bertindak.	61
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Menjadikan Pengalaman Masa Lalu Sebagai Acuan Untuk Bertindak.....	61

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Merasa Yakin Dengan Kemampuannya	
Dalam Menghadai Segala Situasi	62
Tabel 5.13 Rekapitulasi jawaban Responden Tentang Variabel <i>Self Efficacy</i>	
Pada PT PLN(Perssero) UP2D Riau	65
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Suka berkerja keras.....	66
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Memiliki Inisiatif Tinggi.....	67
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Berusahauntuk Menemukan Pemecahan	
Suatu Masalah.....	68
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mempunyai Harapan Bahwa Keberhasilan	
Diraih Merupakan Keberuntungan.....	71
Tabel 5.18Tanggapan Responden Kurang suka berusaha.....	71
Tabel 5.19 Rekapitulasi jawaban Responden Tentang Variabel <i>Locus of control</i>	
Pada PT PLN(Perssero) UP2D Riau	72
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian	73
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan.....	71
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kecepatan	72
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan	74
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja.....	74

Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Pengambilan keputusan.....	74
Tabel 5.26	Rekapitulasi jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan Pada PT PLN(Perssero) UP2D Riau	75
Tabel 5.27	Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 5.28	Hasil Uji Regresi Linear.....	81
Tabel 5.29	Hasil Uji f.....	84
Tabel 5.30	Koefisien Determinasi.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN Persero(UP2D) Riau	45
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 : Output SPSS Uji Validitas

Lampiran 4 : Output SPSS Uji Reabilitas

Lampiran 5 : Output SPSS Analisis Linear Berganda

Lampiran 6 : Tabel Distribusi Probabilitas



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan baru yang menyesuaikan dengan keperluan serta kondisi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu mengikuti faktor-faktor operasional lainnya. Oleh karena penekanan perhatian terhadap tenaga kerja merupakan yang penting karena Sumber daya manusia yang akan menentukan banyak terkait produktivitas tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia sendiri yang mengendalikan yang lain.

Pada kenyataan untuk mengelola suatu sumber daya manusia dapat menjadikan suatu asset yang penting bagi perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan mampu untuk dapat mendorong mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien karena sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pada pesaing, sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat.

Dalam hal ini didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk mengkaji lebih lanjut atau cara mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut juga dengan ilmu perilaku organisasional. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasional secara sempurna dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Selain itu hanya membentuk sumber daya manusia yang terampil dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan dibutuhkan perusahaan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Karena dalam kinerja karyawan merupakan hal yang menjadikan acuan untuk mendapatkan perhatian penting dari pihak perusahaan tersebut karena memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut.

Sering era globalisasi sekarang dimana perkembangan perusahaan sangat pesat sehingga dapat menimbulkan terjadinya persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Hal ini terbentuk dengan adanya sumber daya manusia yang ada maka tenaga kerja yang kerja dalam berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan dibebankan kepadanya dengan baik atau tidak, jika bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka hal ini sesuai keinginan tetapi jika kalau tugas dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu memahami sebab-sebabnya. Mungkin seorang memang tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik sesuai yang akan diharapkan lalu pelatihan yang sesuai dengan keadaan dilapangan serta dalam meningkatkan suatu kinerja untuk bersaing dengan perusahaan yang lain.

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang untuk melakukan sesuatu perilaku dalam situasi tertentu, sekuat apa individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam tugas

tertentu yang mempengaruhi pekerjaan yang masa akan mendatang. *Self efficacy* individu dari sebuah pengalaman yang pernah dilakukan sebelumnya, mengamati perilaku orang lain (kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya), hasil perbincangan dengan individu lain baik berupa semangat ataupun menjatuhkan performa dan yang terakhir adalah emosi selama proses pengalaman berlangsung mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Didalam *Self efficacy* terdapat dimensi yang dapat mengukur karyawan yaitu *magnitude*, *Generality* dan *strength* agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Locus of control (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individu menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* terdiri dari 2 *locus of control* eksternal dan internal. Dalam kinerja karyawan mampu harus bisa mengendalikan diri dalam situasi tersebut.

Kinerja sumber daya yang baik akan mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang pada periode atau waktu tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, atau target atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditarget untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan pengukuran kerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Kepala PT PLN (Persero) UP2D, bahwa belum bisa mengerjakan tugas melebihi standar kerja dikarenakan kemampuan

mereka yang terbatas dalam melakukan pekerjaan pengatur distribusi. Dan didalam pekerjaan mereka masih kurang tepat waktu dalam pekerjaan, karena mereka menganggap pekerjaan mereka tersebut bisa dikerjakan diwaktu yang selanjutnya. Hal ini yang sepertinya masih menjadikan keluhan dari pelanggan banyak, terkadang lambat menanggapi keluhan seperti penambahan daya, atau menangani pemadaman listrik dengan alasan sedang ada perbaikan gardu didaerahnya. Sedangkan pelanggan yang diharapkan adanya respon yang cepat dalam menangani pemadaman daya dan pemadaman listrik.

Dan faktor yang dapat membuat karyawan menjadi tertekan adanya tuntutan pribadi. Salah satu karyawan menyebutkan bahwa karena adanya pelemparan pekerjaan antar karyawan lain padahal masing-masing setiap karyawan sudah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab tersebut.

Karyawan cenderung enggan untuk membantu pekerjaan rekan kerja yang *overload*, tidak mau bekerja extra diluar tanggung jawab yang dibutuhkan dan kurang adanya toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja karena mereka belum bisa mengerjakan tugas sendiri yang dikejar deadline. Karyawan yang mulai berubah sikap setelah beban kerja yang berkelanjutan dan tidak puas pada pekerjaan mereka bukan hanya membuat performa perusahaan menurun tetapi bisa saja mengakibatkan tingkat rotasi karyawan makin menurun setiap tahunnya. Penyebab kinerja karyawan yang menurun tersebut dikarenakan kurang puas dengan bantuan dari atasan dan rekan kerja yang kurang maksimal, karyawan juga merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang *overload*.

Jumlah karyawan yang berada di PT PLN(Persero)UP2D Riau dalam mengemban tugas yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan,maka setiap individu harus mempunyai faktor kepribadian *internal locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi supaya tercapai tujuan. Sedangkan faktor tersebut sewaktu peneliti melakukan wawancara ada beberapa karyawan yang faktor kepribadian rendah dan kemungkinan karena tugas yang mereka dapat tidak sesuai dengan yang mereka inginkan ataupun tidak sesuai dengan apa yang dikuasai.

Keinginan yang kuat dari dalam individu tersebut membentuk faktor-faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy* .Walaupun menjadi karyawan dituntut untuk mempunyai kepribadian yang tinggi akan melayani pelanggan, seseorang yang sudah memiliki faktor kepribadian yang akan melayani pelanggan, seseorang yang sudah memiliki faktor kepribadian *locus of control* dan *self efficacy* tinggi akan mempermasahkan hal tersebut.

Disisi lain hasil wawancara menyatakan bahwa Kepala PT.PLN (Persero) UP2D Riau selalu berusaha meningkat *locus of control internal* maupun *eksternal* dan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Cara untuk meningkatkannya yaitu dengan memberikan motivasi atau *reward* dan kompensasi kepada karyawan. Dapat dalam data karyawan dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Komposisi Dan Jabatan (Bagian Pengatur Operasi) PT PLN(Persero)UP2D Riau

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
-----	---------	-----------------

1	Manager Bagian Operasi Sistem Distribusi	1
2	Manager Bagian Fasilitas Operasi	1
3	SPV. Data dan Gambar	1
4	SPV. HAR ELEKTROMEKANIK	1
5	AE. HAR ELEKTROMEKANIK	2
6	SPV. Proteksi dan Meter	1
7	JT. Proteksi	2
8	SPV. Operasi	1
9	JO. Pengatur Operasi	13
10	SPV. Perencana SCADA	1
11	AE. Perencana SCADA	2
12	SPV. Scada Dan Telekomunikasi	1
13	SPV. RTU dan Peripheral	1
14	AE. Pemeliharaan RTU	1
15	JE. Instalasi Intervace RTU	1
	TOTAL	30

Sumber: PT PLN(Persero) UP2D Riau

Dari data diatas menunjukkan dapat dilihat jumlah karyawan berjumlah 30 orang.dengan hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui *self efficacy* dan *locus of control* apakah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan diatas maka peneliti akan membahas judul pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah *Self efficacy* dan *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero)UP2D Riau”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang *Self Efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.
- b. Untuk mengetahui apakah *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

PT PLN (Persero) UP2D Riau memberikan masukan bagi perusahaan dalam *Self efficacy* dan *Locus of control* dalam menentukan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan ilmu bagi penulis dalam menerapkan pengetahuan yang telah dituntut.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan menerapkan secara intensif menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penelitian

Secara umum dapat dibagi dari Bab pertama hingga akhir terakhir, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini :

\

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan, masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori dari para ahli yang relevan dengan pembahasan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan uraian mengenai lokasi penelitian, operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, serta gambaran aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan akan deskripsi penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi akan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penentuan penelitian ini yang berisi tentang kesimpulan, hasil penelitian dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik objek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 *Self efficacy*

2.1.1 Pengertian *Self efficacy*

Judge et al. (2007) dan Stajkovic dan Luthans (1988) menunjukkan adanya hubungan korelasi yang signifikan positif antara efikasi diri dengan kinerja, yang berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin baik pula hasil kerja seseorang.

Schunk (1991) menyatakan bahwa tingkat *self efficacy* yang diperlihatkan lewat ketekunan individu telah menunjukkan bahwa *self efficacy* sangat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan ketekunan mereka. Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya.

Menurut Baron dan Byrne dalam Shofiah, 2005, *Self efficacy* sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Keyakinan yang kuat atas

kemampuan diri akan menentukan kegigihan, ketekunan dan keuletan dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan (Bandura & Schunk dalam Engolica, 2008).

Menurut Maulina (2017) merupakan kemampuan individu menentukan perilaku yang tepat untuk menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Wood & Bandura (dalam Ajala, 2013) memperluas definisi ini dengan menunjukkan bahwa keyakinan dalam *self efficacy* membentuk peran sentral dalam proses pengawasaan dimana inividu mengembangkan motivasi dan meregulasi kinerjanya. Smet (dalam Wisudaningtyas, 2012) mengatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam tugas.

Menurut Engko (2008:3) *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Teori efikasi diri (*self efficacy theory*) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, mengaju pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Para pekerja yang memiliki manajer yang menetapkan tujuan yang sulit bagi mereka akan memiliki level efikasi diri yang lebih tinggi dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi atas kinerja mereka sendiri.

2.1.2 Aspek *Self Efficacy*

Bandura (dalam Ghuftron & Wita, 2016) menyebutkan bahwa *self efficacy* terdiri atas tiga aspek, antara lain sebagai berikut:

a. Tingkat kesulitan (*level*)

Tingkat kesulitan yang dimaksudkan adalah tingkatan kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu. apabila individu menghadapi tugas-tugas yang dihadapi oleh individu. Apabila individu menghadapi tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu akan cenderung terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki individu tersebut. Semakin tinggi kesulitan tugas maka semakin tinggi pula tuntutan *self efficacy* dimiliki. Sehingga seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung untuk menghindari tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

b. Generalisasi (*Generality*)

Generalisasi berkaitan dengan luas cakupan bidang tugas yang akan membuat individu merasa yakin pada kemampuannya. Apakah individu dapat merasa yakin pada kemampuannya hanya terbatas pada tugas atau situasi atau situasi yang bervariasi. Pengalaman dalam menyelesaikan tugas dapat menimbulkan penguasaan pada bidang tersebut dan meningkatkan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas yang mirip atau lebih luas lagi.

c. Tingkat kekuatan (*Strength*)

Tingkat kekuatan merupakan aspek *self efficacy* yang berkaitan dengan kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan yang kuat akan mendorong individu untuk terus berupaya mencapai tujuannya meskipun mendapatkan pengalaman yang tidak menyenangkan. Sebaliknya jika keyakinan yang dimiliki individu lemah akan

membuat individu tersebut mudah goyah oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* adalah tingkat kesulitan (*level*), generalisasi (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

2.1.3 Sumber Utama *Self-efficacy*

Menurut Indrijati (2016) sumber utama *Self efficacy* sebagai berikut:

1. *Mastery exprience* penguasaan pengalaman

Merupakan sumber *self efficacy* yang utama ,karena berdasarkan pada pengalaman individu.secara umum prestasi yang diperoleh dengan hasil baik meningkatkan penghargaan*self efficacy*. Hal ini terjadi sebaliknya bagi yang mengalami kegagalan memiliki kecenderungan pengharapan *self efficacy* yang rendah.

2. *Vacarious expriences*

Diperoleh melalui *behavioral models* yaitu melalui pengamatan orang lain yang mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat sehingga akan timbul keyakinan bahwa nantinya ia juga akan berhasil jika dia berusaha secara intensif dan tekun.

3. *Social persuasion*

Kepercayaan diri individu lain dapat menambah atau mengurangi *self efficacy* yaitu peringatan *self efficacy* serta perilaku yang dipaksa agar tampak seperti realistis dapat mengurangi kekuatan *self efficacy*.

4. Keyakinan fisik dan emosional

Perasaan yang kuat biasanya memiliki performansi yang lebih rendah ketika pengalaman seseorang dapat menunjukkan ketakutan yang hebat, kecemasan yang sangat atau rasa stres mencapai puncaknya.

2.1.4 Faktor-faktor yang di pengaruhi *Self-efficacy*

Menurut Indrijati (2016) Faktor-faktor yang di pengaruhi *Self efficacy* sebagai berikut:

a) Sifat tugas yang dihadapi

Ada sebagian situasi atau jenis tugas yang menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat dari pada tugas yang lain. Jenis tugas ini mengandung tingkat kesulitan dan tantangan yang berbeda aspek kompetitif.

b) Intensif *eksternal*

Yang berupa *reward* yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

c) Status atau peran individu dalam lingkungan

Semakin tinggi seorang maka semakin tinggi rasa percaya diri dan makin besar penghargaan dari orang lain, dan sebaliknya, semakin rendah rasa percaya diri maka semakin kecil penghargaan orang lain.

d) Informasi tentang kemampuan dirinya

Self efficacy seseorang akan meningkat atau menurun jika mendapatkan informasi yang positif atau negative mengenai dirinya.

2.2 *Locus of control*

2.1.2 Pengertian *Locus of control*

Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh suatu kondisi tertentu, yaitu faktor individual (jenis kelamin, kesehatan, pengalaman maupun karakteristik psikologis) dan faktor situasional (kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi). Wuryaningsih dan Kuswati (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan.

Menurut Amin dan Andi Desfiani (2009) merupakan suatu keyakinan dalam individu yang merupakan pusat pengarahan dari semua perilaku dalam semua dimensi yang secara bergerak dalam dirinya kearah luar dirinya.

Menurut MacDonlad(dalam Aji, 2010) *Locus of control* didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka –mereka peroleh.

Menurut Forte (2005), *Locus of control* mengacu pada kondisi-kondisi dimana individu mendistribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka benar –benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli diatas ,maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan seseorang kemungkinan adanya hubungan perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh.

2.2.2 Ciri-ciri *Locus of control*

Menurut Keta Pumi Diana (2015) *locus of control* terdiri dari dua macam yaitu :

- a. Ciri – ciri *Locus of control internal* sebagai berikut :
 1. Merasa mampu untuk mengatur segala tindakan, perbuatan dan lingkungannya.
 2. Rajin ,ulet,mandiri dan tidak mudah terpengaruh begitu saja terhadap pengaruh dari luar.
 3. Lebih bertanggung jawab terhadap kesalahan dan keagalannya
- b. Ciri-ciri *locus of control eksternal* sebagai berikut :
 1. Lebih pasrah dan bersikap *Comfroming* dengan lingkungan.
 2. Merasa bahwa perbuatannya kecil berpengaruh terhadap kejadian yang akan dihadapi,baik untuk menjalani situasi yang tidak menyenangkan maupun dalam usaha untuk mencapai tujuan.
 3. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat.

2.2.3 Karakteristik *Locus of control*

Menurut Crider (1983) (dalam Amalini Fiqih Henis) adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control internal*
 - a. Suka bekerja keras
 - b. Memiliki inisiatif tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah

- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin

2. *Locus of control eksternal*

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- c. Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar
- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of control* seorang individu yaitu:

1) Faktor Keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka.

2) Faktor Motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (*motivasi internal*) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (*motivasi eksternal*) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (*motivasi eksternal*) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dikutip nevid, 2009).

3) Faktor pelatihan

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

2.3. Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan sehingga organisasi selalu memperjuangkan sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibeban kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Bacal (2012 : 4) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan yang dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Kreiner dan Kinicki (2010 : 244 dalam buku Wibowo) Manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching dan penghargaan dan penguatan positif. Sedangkan Cascio (2013: 693 dalam buku Wibowo) berpendapat bahwa

manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan dalam memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Pentingnya penilaian unjuk kerja atau penilaian Menurut Hariandja (2007) (dalam Dr. Zulkifli Rusby) adalah :

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan keinerja melalui feadback yang diberikan oleh organisasi..
2. penyesuain gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam mennetukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program-program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

5. Perencanaan karier yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
7. Mengidentifikasi adanya kekurangan desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif.
9. Membantu pegawai mengatasi masalah *eksternal* yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai serta keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2010), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a Keterampilan atau pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kuat kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan kinerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal ini tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang berkerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang kerja jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sama produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan kinerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat kerja kepada para pekerja.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

2.3.4 Dimensi Kinerja dan indikator kinerja karyawan

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- a. Ketelitian
- b. Kemampuan

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana Yang digunakan.

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

2.3.5 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara (dalam buku prof. Dr.Wibowo):

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan baik untuk mendorong usaha perbaikan

2.3.6Aspek –aspek standar pekerjaan dan kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanak pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

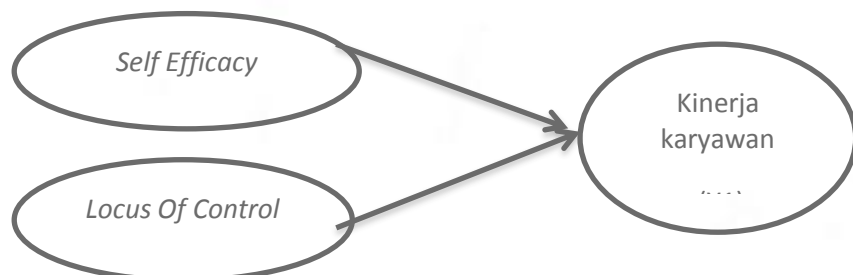
No	Penelitian dan judul penelitian	Variabel	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Marsela linda(2019) Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bengkulu.	Variabel dependen: Kinerja karyawan variabel independent: pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>locus of control</i>	Regresi linear berganda	<i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Shovia Noor Windy(2018) Pengaruh <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(persero) Area Tasikmalaya	Variabel dependen: kinerja. variabel independent: <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
3	Ince Nurul Z.H (2016) Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Upt Wilayah Sulselrabar	Variabel dependen:kinerja karyawan Variabel indendent: <i>Locus Of Control</i>	Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis	<i>Locus Of Control</i> signifikan terhadap kinerja karyawan .

2.5 Kerangka Pemikiran

Dari beberapa teori yang telah diambil maka selanjutnya disini akan disajikan juga kerangka pikir dari penulis mengenai “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau”.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber :Rahayuningsih(2016)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan Telaah pustaka dan Perumusan masalah, maka dapat diambil sebagai berikut:

H1 : *Self efficacy* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Locus of control* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.



3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Jalan DrSutomo, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2 Operasioanl Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel	Dimensi	Indikator	Skala
-------------------	---------	-----------	-------

<p><i>Self efficacy</i>(x1) <i>self efficacy</i> dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan <i>self efficacy</i> dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Engko(2008:3)</p>	<p>nnnnn 1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i></p>	<p>a Memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit. b Mampu melaksanakan tugas dengan baik a. Menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai. b. Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak a. Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak b. Merasa yakin dengan kemampuannya dalam menghadapi segala situasi .</p>	<p><i>Ordinal</i></p>
<p><i>Locus of control</i>(x2) <i>Locus of control</i> adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (rotter 1966) dalam Engko dan Gudono(2007:6).</p>	<p>1. <i>Internal locus of control</i> 2. <i>Eksternal locus of control</i></p>	<p>a. Suka bekerja keras. b. Memiliki inisiatif tinggi. c. Berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah. a. Mempunyai harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan. b. Kurang suka berusaha.</p>	<p><i>Ordinal</i></p>
<p>Kinerja karyawan (y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai</p>	<p>1. kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja. 3. Tanggung jawab.</p>	<p>a. Ketelitian b. Kemampuan a. Kecepatan b. Kepuasan. a. Hasil kerja. b. Pengambilan keputusan.</p>	<p><i>Ordinal</i></p>

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9)			
--	--	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Riau (bagian Pengatur Distribusi) yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu jumlah keseluruhan karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari uraian berikut:

a. Jenis data

Pada penulisan materi ini, penulis mengacu pada jenis data yang sudah umum sebagai berikut:

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari angka-angka kemudian disajikan dalam bentuk tabel.

2. Data kualitatif yaitu data digambarkan dengan kalimat kemudian dijabarkan dalam bentuk narasi.

b. Sumber data

1. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian langsung kepada PT. PLN (Persero) UP2D Riau yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan, dalam hal ini pengumpulan data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.
2. Data sekunder pada penelitian yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari PT.PLN (Persero)UP2D Riau yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan kepala atau pimpinan pada PT. PLN Persero (UP2D) Riau.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan. Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *questionary* adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------|-----|
| a. Sangat baik | = 5 |
| b. Baik | = 4 |
| c. cukup baik | = 3 |
| d. Tidak baik | = 2 |

- e. Sangat tidak baik = 1

3.6 Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deksriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi kemudian mengambil suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variable didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r table .kriteria penilainnya :

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $> r$ variabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung $< r$ variabel

b. Uji Realibilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu insrutmen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrutmen

tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik. (Ghozali dalam Widodo, 2017:80).

2. Uji Heteroskedastitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterosdastisitas yakni dengan grafik plot. (Ghozali dalam Widodo, 2017:80).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun kriteria ya digunakan dalam pengujian metode VIF adalah < 10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen. Sedangkan, *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara tiga *variable* ,maka pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 21,0. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus:

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

d. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

e. Koefisien Korelasi

Untuk melihat kuat lemahnya Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.

3.7 Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya beda yang daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak).dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali,2006). Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

a. Uji parsial (uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (ghozali,2011). untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji kelayakan model (uji f)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Untuk menentukan yaitu dengan membandingkan f hitung dengan f tabel, yaitu apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tetapi apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien determinasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Riau yang disingkat menjadi UP2D Riau adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan dibawah naungan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah riau dan Kepulauan riau. Sebelum terbentuknya PT PLN (Persero) UP2D Riau ada sejarah panjang dibelakangnya.

Awal terbentuknya yaitu pada awal Januari tahun 2013 disebut PT PLN (Persero) Piket Pengatur Pembangkit dan Distribusi Riau disingkat menjadi P3D Riau. Tugas utama dari P3D Riau yaitu memonitor kondisi system serta merekap data pembangkitan dan distribusi di Riau. Kondisi saat itu P3D Riau memiliki pegawai sebanyak 20 Orang. P3D Riau belum memiliki Surat Keputusan penetapan organisasi dan belum memiliki struktur organisasi yang lengkap.

Pada tanggal 16 Januari 2013 dikeluarkan Surat Keputusan Direksi nomor 024.K/DIR/2013 tentang Penetapan Organisasi PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau disingkat APD RKR. Karena ruang lingkup tanggung jawab APD RKR yaitu di Riau dan Kepulauan Riau maka kantor APD RKR ada 2 yaitu di Pekanbaru dan di Tanjung Pinang (disebut DCC Tanjung Pinang), tetapi APD RKR hanya memiliki 1 Manager. Pada saat itu jumlah pegawai APD RKR 63 Orang termasuk di DCC Tanjung Pinang.

Pada tanggal 02 November 2016 dikeluarkan Surat Peraturan Direksi nomor 0317.P/DIR/2016 tentang perubahan Keputusan Direksi nomor 024.K/DIR/2013 tentang Penetapan Organisasi PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau, ditetapkan Perubahan nama dari PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau menjadi PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau disingkat APD Riau. Tugas pokoknya sama seperti sebelumnya hanya lingkup kerja yang awalnya Riau dan Kepulauan Riau menjadi hanya Riau saja. Kantor DCC Tanjung Pinang memiliki organisasi yang baru dan memiliki manager sendiri, jadi APD Riau tidak bertanggungjawab untuk Sistem Distribusi di Tanjung Pinang. Pada saat itu jumlah pegawai APD Riau menjadi 36 Orang.

Pada tanggal 06 Juni 2018 dikeluarkan surat Peraturan Direksi nomor 0049.P/DIR/2018 tentang Pedoman Penyebutan Organisasi Unit Induk, Pusat-Pusat, Unit Pelaksana dan Unit Layanan di Lingkungan PT PLN (Persero). Serta Surat Peraturan Direksi nomor 0050.P/DIR/2018 tentang Pedoman Penyebutan Struktur Organisasi Satuan Kerja pada Sutruktur Organisasi dan Jabatan Struktural di Lingkungan PT PLN (Persero). Dikeluarkannya Peraturan Direksi ini guna untuk menyelaraskan penyebutan Organisasi dan Sebutan Jabatan di lingkungan PT PLN (Persero). oleh karena itu berubahlah sebutan PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau menjadi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Riau disingkat UP2D Riau yang masih berlaku hingga ketentuan Peraturan Direksi yang akan datang. Jumlah pegawai UP2D Riau yaitu sebanyak 38 Orang.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

1. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

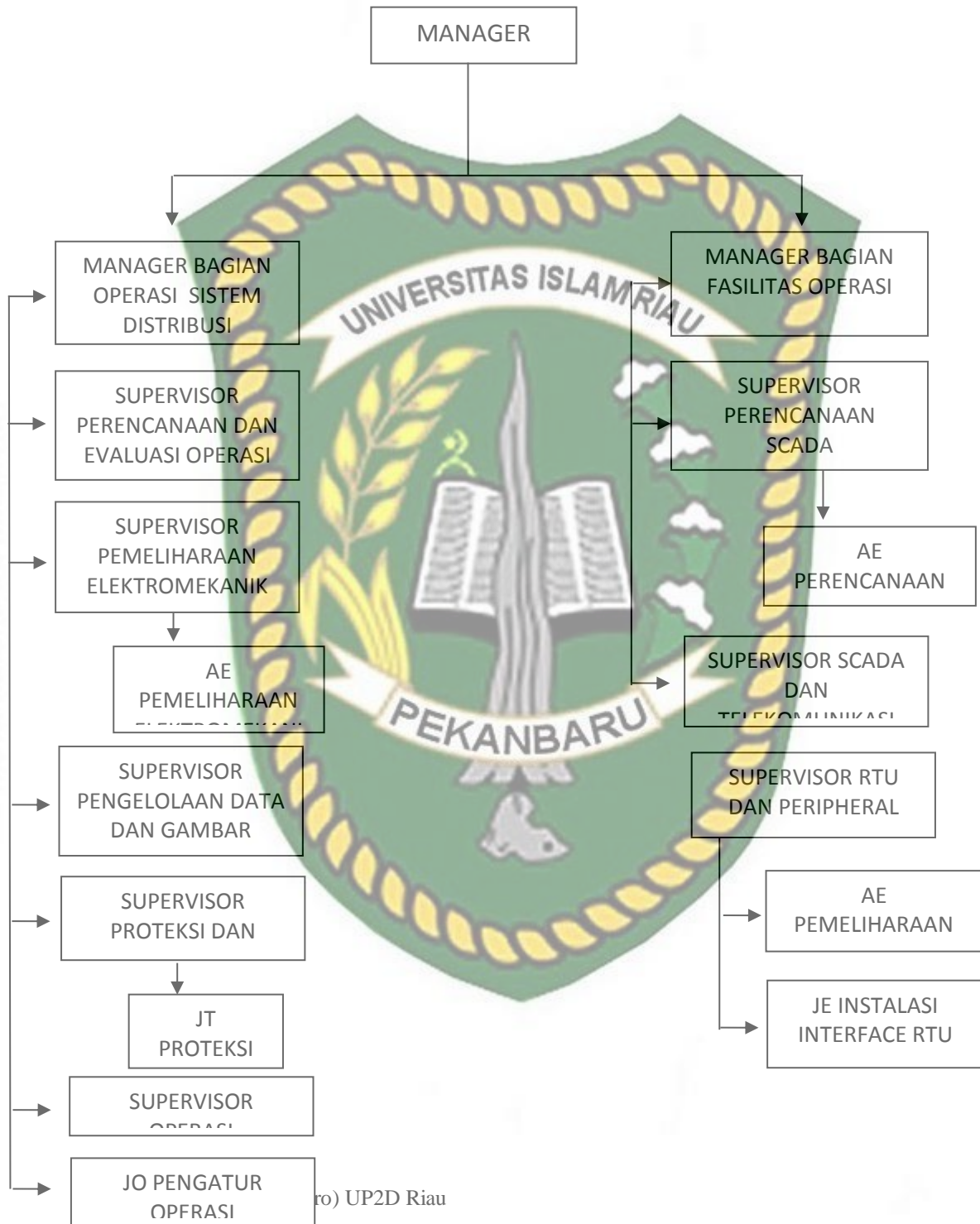
4.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah gambaran sistematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu bagian. Struktur organisasi sangat diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur.

Seperti umumnya organisasi lain PT. PLN (Persero) U2PD Riau juga membentuk suatu struktur organisasi guna mengatur operasional dan tata kerja

Dalam perusahaan. Untuk mengetahui dengan lebih jelas struktur organisasi perusahaan ini dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP2D Riau.



Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Uraian Tugas / Masing- Masing Bidang

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang tertulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

Adapun susunan Organisasi PT PLN (Persero) UP2D Riau adalah sebagai berikut

:

1. Manager
 - a. Perencanaa pendistribusian energi listrik.
 - b. Pemasaran dan niaga
 - c. Keuangan, Sumber Daya Manusia Administrasi
 - d. Membina hubungan kerja kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *good corporate govermance*.
2. ManagerBagian Operasi Sistem Distribusi
 - a. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan perusahaan jaringan distribusi Real Time.
 - b. Menyusun rencana pengembangan, pengoperasian dan pemeliharaan GFD manual dan GFD remote berikut kajian kelayakan operasi (KKO) dari kajian kelayakan finansial (KKF) secara tahunan untuk bahan RKAP.
3. Spv. Perencanaan Dan Evaluasi Operasi

- a. Membuat rencana pengembangan, pengoperasian dan pemeliharaan GFD dan Keypoint (LBS, Recloser) yang manual maupun remote berikut kajian kelayakan operasi (KKO) dan kajian kelayakan finansial secara tahunan untuk bahan RKAP.
 - b. Memonitor pekerjaan fisik pembangunan dan untuk meningkatkan kandalan pendistribusian tenaga listrik.
4. Spv. Pemeliharaan Elektromekanik
 - a. Dapat bertanggung jawab terhadap alat milik PT PLN yang dipakai untuk pembatas daya listrik dan mengukur energi listrik, baik dalam sistem prabayar maupun pascabayar.
 5. AE. Pemeliharaan Elektromekanik
 - a. Mampu memelihara berupa alat elektromenika maupun eletronik untuk mengatur energi listrik yang dipakai pelanggan.
 - b. Mampu untuk membatasi daya listrik yang digunakan pelanggan sesuai dengan surat perjanjian jual beli tenaga listrik antar PT PLN dengan pelanggan.
 6. Spv. Pengelolaan Data Dan Gambar
 - a. Mampu mengelola data aset dan gambar jaringan distribusi.
 - b. Melakukan evaluasi pengelolaan data distribusi yang dikelola oleh unit – unit .
 7. Spv. Proteksi Dan Meter
 - a. Mengelola dan memantau kapasitordan proteksi bagian distribusi.

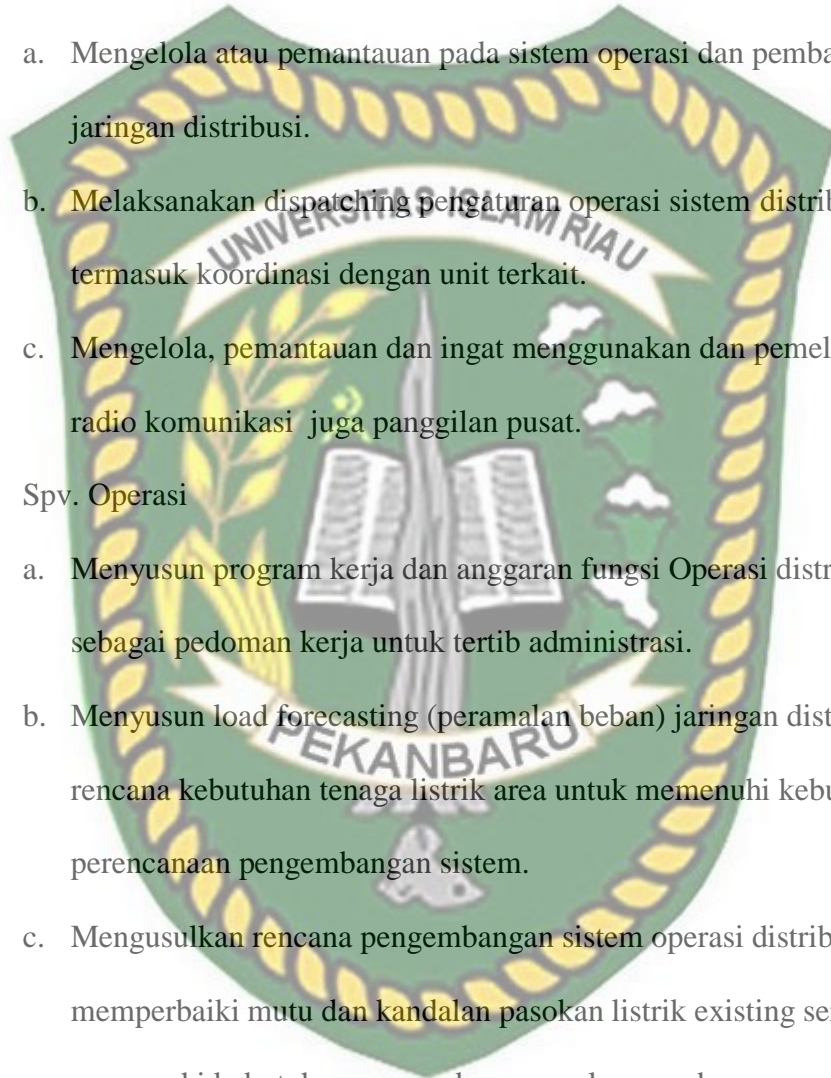
- b. Mampu memantau dan ingat pemasangan serta pengukuran dan pemeliharaan bagian trafo, proteksi distribusi.

8. JT Proteksi

- a. Mengelola atau pemantauan pada sistem operasi dan pembangunan jaringan distribusi.
- b. Melaksanakan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait.
- c. Mengelola, pemantauan dan ingat menggunakan dan pemeliharaan radio komunikasi juga panggilan pusat.

9. Spv. Operasi

- a. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Operasi distribusi sebagai pedoman kerja untuk tertib administrasi.
- b. Menyusun load forecasting (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik area untuk memenuhi kebutuhan perencanaan pengembangan sistem.
- c. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk memperbaiki mutu dan kandalan pasokan listrik existing serta memenuhi kebutuhan penyambungan pelanggan baru.
- d. Mengendalikan pelaksanaan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit kerja.



10. JO Pengatur Operasi

- a. Membuat load forecasting (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik Area untuk memenuhi perencanaan pengembangan sistem.
- b. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk memperbaiki mutu dan keandalan pasokan listrik existing serta memenuhi kebutuhn penyambungan pelanggan baru.
- c. Melaksanakan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait.
- d. Mengendalikan penggunaan radio komunikasi operasi kegiatan operasional sistem distribusi 20 kV.

11. Manager Bagian Fasilitas Operasi

- a. Mengkoordinasi fasilitas-fasilitas dalam melaksanakan program kerja jaringan listrik.
- b. Mengkoodinasikan atau mengecek barang – barang yang memadai atau tidak layak digunakan lagi dalam melakukan operasi jaringan listrik.
- c. Mengusulkan fasilitas – fasilitas yang nyaman dan aman dalam melakukan operasi.

12. Spv. Perencanaan Scada

- a. Bertanggung jawab dalam memantau pengukuran yang ada pada gardu induk, jaringan ataupun pembangkit listrik.

- b. Bertanggung jawab juga dalam memantau status/ indikasi dalam peralatan listrik yang ada pada bagian gardu induk, jaringan atau pembangkit dan menampilkannya pada pusat kontrol.
- c. Melakukan eksekusi terhadap peralatan sistem tenaga listrik yang ada pada gardu induk, jaringan atau pembangkit dari *control center*.
- d. Pengawasan terhadap pengambilan data jarak jauh atau berupa monitor yang terdapat diagram-diagram jaringan maupun digardu induk.

13. AE Perencanaan Scada

- a. Melakukan pemantauan terhadap keseluruhan pada jaringan distribusi.
- b. Melakukan pemeliharaan terhadap gardu induk, jaringan dan pembangkit agar tidak terjadi nya gangguan.

14. Spv. Scada Dan Telekomunikasi

- a. Melakukan penyimpanan semua data informasi yang diperoleh dari seb sistem komunikasi untuk dapat dikirimkan kepada server yang lain sesuai dengan kebutuhan.

15. Spv. RTU Dan Peripheral

- a. Membuat rencana perbaikan gangguan dan pemeliharaan RTU
- b. Memonitor terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan RTU untuk meningkatkan keandalan pendistribusian tenaga listrik.
- c. Memonitor kehandalan pengoperasian RTU untuk mencapai target kinerja operasi distribusi melalui koordinasi dari sisi hulu dengan KD,

PLN P3B, proyek Induk, PLN Pusat dan sisi hilir dengan Area dan Area Prima

16. AE Pemeliharaan RTU

- a. Memonitor terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan RTU untuk meningkatkan keandalan pendistribusian tenaga listrik.
- b. Mampu memelihara perbaikan gangguan dan pemeliharaan RTU dengan baik.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini ialah para karyawan PT.PLN (Persero) UP2D Riau yang ditetapkan sebanyak 30 karyawan. Adapun identitas responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, pendidikan dan masa kerja.

Jenis kelamin memiliki peranan yang penting bagi organisasi karena tidak semua jabatan cocok untuk ditempati semua orang. Pada penelitian ini, penulis juga mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut disajikan distribusi identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 5.1:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki –laki	26	86,6
2	Perempuan	4	13,3
	Jumlah	30	100,00

Sumber :Data Olahan 2020

Tabel 5.1 memperlihatkan bahwa dari 30 responden terdapat 26 orang atau 86,6% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 4 orang atau 13,3% berjenis kelamin perempuan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Riau berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

5.1.1 Tingkat Umur Responden

Karyawan yang diperkerjakan dalam suatu perusahaan biasanya terdiri dari karyawan yang memiliki tingkat umur bervariasi, antara lain dikarenakan perbedaan masa kerjanya di perusahaan. Adapun karyawan perusahaan PT.PLN (Persero) UP2D Riau yang menjadi responden penelitian tingkat umur seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Tingkat Umur

NO	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 tahun	15	50
2.	31-40 tahun	8	26,6
3.	41-50 tahun	4	13,3
4.	<50 tahun	3	10
	Total	30	100,00

Sumber :Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian merupakan karyawan dengan keadaan tingkat umur yaitu sebanyak 30 karyawan atau 50% dengan tingkat umur 20-30 tahun, 8 orang atau 26,6% dengan tingkat 31-

40tahun,4orang atau 13,3%dengan tingkat 41-50 tahun,3 orang atau 10% dengan tingkat <50 tahun. Dengan demikian,karyawan PT PLN(Persero) UP2D Riau yang dijadikan sebagai responden penelitian sebagian besar berada pada tingkat umur produktif. Tingkat umur karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diperusahaan.

5.1.3 Pendidikan

Tingkat pendidikan dari pada karyawan yang direkrut perusahaan juga bervariasi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	14	46,6
2.	Diploma	8	26,6
3.	Sarjana (S1)	7	23,3
4.	Pasca Sarjana (S2)	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

Sumber :Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang dijadikan sebagai responden yaitu 14 orang atau 46,6% berpendidikan SMA/SMK,8 orang atau 26,6% berpendidikan Diploma,7 atau 23,3% berpendidikan Sarjana(S1),sedangkan1 orang atau 3,33% berpendidikan Pasca Sarjana(S2). Berdasarkan uraian diatas, maka karyawan PT PLN(Persero)UP2D Riau yang dijadikan sebagai responden penelitian sebagian besar berpendidikan

keadaan tingkat SMA/SMK. Keadaan tingkat pendidikan seseorang pada umumnya dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja yang telah dilalui akan mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan yang juga dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab diperusahaan. Masa kerja karyawan sebagai responden penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Masa Kerja Reponden

No.	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1.	<5 tahun	13	43,3
2.	5 – 9 tahun	10	33,3
3.	≥20 tahun	7	23,3
	Total	30	100,00

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa masa kerja karyawan sebagai responden penelitian yaitu 13 orang atau 43,3% dengan masa kerja <5 tahun,10 orang atau 33,3 % dengan masa kerja 5-9 tahun, 7 orang atau 23,3% dengan masa kerja ≥20tahun. Dengan demikian pada umumnya reponden penelitian telah memiliki pengalaman kerja yang memadai yaitu <5 tahun.

5.2 Pengujian Instrumen Kualifikasi

Instrument suatu yang kualifikasi dapat meliputi aspek validitas dan reabilitas yang dapat dilihat sebagai berikut :

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumten dapat melihat dengan *corrected* item-total correlation. Kriteria dapat dilakukan dengan alat ukur pada instrument penelitian yaitu kuesioner disebut valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	(<i>r</i>) hitung	(<i>r</i>) tabel	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (X1)	X1.1	0,670	0,3610	Valid
	X1.2	0,823	0,3610	Valid
	X1.3	0,581	0,3610	Valid
	X1.4	0,802	0,3610	Valid
	X1.5	0,712	0,3610	Valid
	X1.6	0,527	0,3610	Valid
<i>Locus of control</i> (X2)	X2.1	0,734	0,3610	Valid
	X2.2	0,677	0,3610	Valid
	X2.3	0,589	0,3610	Valid
	X2.4	0,636	0,3610	Valid
	X2.5	0,748	0,3610	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,801	0,3610	Valid
	Y2	0,615	0,3610	Valid
	Y3	0,567	0,3610	Valid
	Y4	0,600	0,3610	Valid
	Y5	0,734	0,3610	Valid
	Y6	0,696	0,3610	Valid

Sumber :Data olahan,2020

Dari hasil tersebut ini dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*. Didalam validitas tabel pada 5.5 dilihat nilai r hitung $>$ r tabel (0,3610) artinya adalah item-item pernyataan untuk masing-masing variabel seperti *self efficacy*, *locus control* dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas yang memenuhi jika nilainya $>$ 0,60. Berdasarkan pengujian reabilitas diperoleh maka uji dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Kriteria/Nilai batas	Alpha Cronbach's	Kesimpulan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,60	0,796	Reliabel
<i>Locus of control</i> (X2)	0,60	0,688	Realibel
Kinerja karyawan(Y)	0,60	0,734	Realibel

Sumber :Data olahan,2020

Pengujian reabilitas instrument dapat digunakan item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen realibel jika nilai koefisien realibititas diperoleh paling tidak 0,60.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan kepada responden.

5.3.1 *Self efficacy*

Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi

bahwa efikasidiri memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya.

Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel *Self efficacy* di PT PLN(Persero)UP2D Riau.

1. Dimensi *Magnitude*

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi *Magnitude* pada PT PLN(Persero)UP2D Riau maka dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keyakinan Dan Usaha Untuk Dapat Mengatasi Tugas Yang Sulit.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	12	40
2	Baik	17	53.33
3	Cukup baik	1	0,3
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan, 2020

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang (40%) responden menyatakan bahwa Saya Memiliki Keyakinan Dan Usaha Untuk Dapat Mengatasi Tugas Yang Sulit diperusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 17 orang (53,33%) responden menyatakan baik, dan 1 orang yang menyatakan cukup baik (0,3%) berusia 31 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan. Responden menyatakan cukup baik karena keyakinan dan usaha untuk mengatasi tugas yang sulit tidak terlalu diperhatikan baik tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam mengatasi tugas yang sulit.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Melakukan Tugas Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	17	56,66
2	Baik	13	43,33
3	Cukup baik	1	3,33
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100.00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat baik 56,66% mengenai tugas yang dilakukan dengan sangat baik. Selanjutnya 13 orang (43,33%) responden menyatakan baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan cukup baik (0,3%) berusia 35 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan.

Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam melakukan tugas dengan baik tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Dimensi *Generality*

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur tentang dimensi *Generality* pada PT PLN (Persero) UP2D Riau dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Menetapkan Dan Memperkuat Komitmen Terhadap Tujuan Yang Akan Dicapai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
----	-------------------	-----------	---------------

1	Sangat baik	10	33,33
2	Baik	18	60
3	Cukup baik	2	6,66
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 60% mengenai menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai. Selanjutnya orang yang menyatakan sangat baik 10 orang (33,33%), dan 2 orang yang menyatakan cukup baik (6,66%) berusia 42 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan, lalu karyawan yang berusia 47 tahun dengan tamatan SMK.

Responden menyatakan cukup baik karena keyakinan dan usaha untuk mengatasi tugas yang sulit tidak terlalu diperhatikan. Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang dicapai tidak terlalu di perhatikan karena tergantung dari kinerja tersebut.baik tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam menetapkan dan memperkuat komitmen dalam kinerja tersebut.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keyakinan Yang Kuat Sehingga Termotivasi Untuk Bertindak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	20	66,66
2	Baik	9	36,66
3	Cukup baik	1	26,66
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 66,66% keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak.selanjutnya 9 orang (36,66%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan cukup baik (26,66%) berusia 35 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan. Responden menyatakan cukup baikkarena menurutnya dalam keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

3.Dimensi *Strength*

Didalam dimensi ini yang mengukur tentang dimensi *Strength* pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden Tentang Saya Menjadikan Pengalaman Masa Lalu
Sebagai Acuan Untuk Bertindak**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	18	60
2	Baik	9	30
3	Cukup baik	3	10
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat baik 60% pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak.Selanjutnya 9 orang (30%) responden menyatakan baik, selanjutnya 3 orang yang menyatakan cukup baik (10%) yang berusia 28 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan, lalu 30 tahun dengan tamatan SMK dan 47 dengan tamatan SMK. Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden Tentang Dalam Menyelesaikan Tugas Saya Merasa Yakin
Dengan Kemampuan Dalam Menghadapi Segala Situasi.**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	17	56,66
2	Baik	9	30
3	Cukup baik	4	13,33
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban baik 56,66% merasa yakin dengan kemampuan dalam menghadapi segala situasi. selanjutnya 9 orang (30%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 4 orang yang menyatakan cukup baik (26,66%) berusia 24 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan, lalu berusia 27 tahun dengan tamatan SMK ,28 tahun dengan tamatan SMK dan 51 tahun dengan tamatan SMK.

Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam kemampuan dalam menghadapi segala situasi tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk dapat Lebih Jelasnya Tanggapan Responden Tentang Variabel *Self Efficacy* Pada PT. PLN (Persero)UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah :



Tabel 5.13

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel *Self Efficacy* Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau

No	Pernyataan	kategori Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
Dimensi <i>Magnitude</i>							
1	Saya memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit	12	17	1	-	-	30
	Bobot Nilai	60	68	3	0	0	131
2	Saya mampu melakukan tugas dengan baik	17	13	1	-	-	30
	Bobot Nilai	85	52	3	0	0	140
Dimensi <i>Generality</i>							
3	Saya mampu menetapkan dan memperkuat Komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai.	10	18	2	-	-	30
	Bobot Nilai	50	72	6			128
4	Saya memiliki keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak.	20	9	1	-	-	30
	Bobot Nilai	100	36	3	0	0	139
Dimensi <i>Strength</i>							
5	Saya menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak	18	9	3	-	-	30
	Bobot Nilai	90	36	9	0	0	135
6	Dalam menyelesaikan tugas saya merasa yakin dengan kemampuan dalam menghadapi segala situasi	17	9	4	-	-	30
	Bobot Nilai	85	36	12	0	0	133
jumlah bobot Nilai Keseluruhan		470	300	36	-	-	806

Dari tabel 5.13 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel

Self efficacy adalah 806. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden

diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien

yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 30 = 900$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 30 = 180$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{900 - 180}{5} = 144$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 144.

$$\text{Sangat baik} = 756 - 900$$

$$\text{Baik} = 612 - 756$$

$$\text{Cukup baik} = 468 - 612$$

$$\text{Tidak baik} = 324 - 468$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 180 - 324$$

Berdasarkan dari rekapitulasi pada tabel 5.13 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi) kriteria penilaian dalam kategori sangat baik diantara 756 – 900. Dikatakan sangat baik dan *self efficacy* yang ada didalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. *self efficacy* dilakukan untuk mencegah terjadinya hal yang tidak di inginkan sehingga kinerja karyawan yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

5.3.2 *Locus of control*

Wuryaningsih dan Kuswati (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan

sehingga organisasi selalu memperjuangkan sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya

berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel *Locus of control* di PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

1. Dimensi *Locus of control Internal*

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Semua karyawan berusaha bekerja keras dalam melakukan setiap tugas pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	9	30
2	Baik	18	60
3	Cukup baik	3	10
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 60% berusaha bekerja keras dalam melakukan setiap tugas pekerjaan . selanjutnya 9 orang (30%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 3 orang yang menyatakan cukup baik (26,66%) berusia 40 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan, lalu berusia 45 tahun dengan tamatan SMK ,50 tahun dengan tamatan SMK.

Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam Semua karyawan berusaha bekerja keras dalam melakukan setiap tugas pekerjaan tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian

karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu berusaha memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	25	83,33
2	Baik	5	16,66
3	Cukup baik	1	3,33
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat baik 83,33% berusaha memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan pekerjaan. selanjutnya 5 orang (30%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan cukup baik (3,33%) berusia 44 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan.

Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan pekerjaan tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Dalam Melakukan Pekerjaan Saya Mampu Berusaha Untuk Memecahkan Suatu Masalah.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	6	20
2	Baik	23	76,66
3	Cukup baik	1	3,33
4	Tidak baik		
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,202

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 76,66% . Berusaha Untuk Memecahkan Suatu Masalah. selanjutnya orang (20%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan cukup baik (3,33%) berusia 36tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan.

Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya dalam berusaha Untuk Memecahkan Suatu Masalahtidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Dimensi *Locus of control* Ekternal

Didalam dimensi ini yang mengukur tentang dimensi pada PT PLN(Persero)UP2D Riau(Bagian pengatur distribusi) dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Saya selalu berusaha Mempunyai harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	14	46,66
2	Baik	15	50
3	Cukup baik	-	-
4	Tidak baik	1	3,33
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data olahan2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 50% harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan. selanjutnya orang (14%) responden menyatakan sangat

baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan tidak baik (3,33%) berusia 48 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan.

Responden menyatakan tidak baik karena menurutnya, harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu berusaha mencari informasi dalam bekerja.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	8	26,66
2	Baik	22	73,33
3	Cukup baik	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan, 2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban baik 73,33%. Mencari informasi dalam bekerja. Selanjutnya orang (8%) responden menyatakan sangat baik. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.19

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel *Locus of control* Pada
PT. PLN (Persero)UP2D Riau**

No	Pernyataan	kategori Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
Dimensi <i>Locus of control Internal</i>							
1	Semua karyawan bekerja keras dalam melakukan setiap tugas pekerjaan.	9	18	3	-	-	30
	Bobot Nilai	45	72	9	0	0	126
2	Saya selalu berusaha memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan pekerjaan	25	5	1	-	-	30
	Bobot Nilai	125	20	3	0	0	148
3	Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk memecahkan suatu masalah	6	23	1	-	-	30
	Bobot Nilai	30	92	3	0	0	125
Dimensi <i>Locus of control Eksternal</i>							
4	Saya selalu berusaha Mempunyai harapan bahwa keberhasilan yang diraih merupakan keberuntungan.	14	15	-	1	-	30
	Bobot Nilai	70	60	0	2	0	132
5	Saya selalu berusaha mencari informasi dalam bekeja.	8	22	-	-	-	30
	Bobot Nilai	40	88	0	0	0	128
jumlah bobot Nilai Keseluruhan		310	332	15	-	-	657

Dari tabel 5.19 diatas maka jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel *Locus of control* yaitu 657. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden maka diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 30 = 750$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 30 = 150$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{750 - 150}{5} = 120$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 120.

$$\text{Sangat baik} = 630 - 750$$

$$\text{Baik} = 510 - 630$$

$$\text{Cukup baik} = 390 - 510$$

$$\text{Tidak baik} = 270 - 390$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 150 - 270$$

Berdasarkan dari rekapitulasi pada tabel 5.13 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* pada PT.PLN (Persero) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi) kriteria penilaian dalam kategori sangat baik diantara 630-750. Dikatakan sangat baik dan *locus of control* yang ada didalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. *Locus of control* dilakukan untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan sehingga kinerja karyawan yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

5.3.3 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibeban kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

1. Dimensi Kualitas Kerja

Didalam dimensi ini yang mengukur tentang dimensi pada PT PLN(Persero)UP2D Riau dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Semua Karyawan Melakukan Ketelitian Saat Melakukan Tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	19	63,33
2	Baik	10	33,33
3	Cukup baik	-	-
4	Tidak baik	1	3,33
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat baik 63,33% Melakukan Ketelitian Saat Melakukan Tugas. selanjutnya orang (10%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 1 orang yang menyatakan tidak baik (3,33%) berusia 52 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan.

Responden menyatakan tidak baik karena menurutnya,melakukan ketelitian saat melakukan tugas karena tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	11	36,66
2	Baik	17	56,66
3	Cukup baik	-	-
4	Tidak baik	2	6,66
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban baik 56,66% Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan. selanjutnya orang (36,66%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 2 orang yang menyatakan tidak baik (6,66%) berusia 38 tahun dengan tamatan SMK sebagai karyawan dan 50 tahun dengan tamatan SMK.

Responden menyatakan tidak baik karena menurutnya Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Didalam dimensi ini yang mengukur tentang dimensi pada PT PLN(Persero)UP2D Riau dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Saya Berusaha Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	20	66,66
2	Baik	8	26,66
3	Cukup baik	2	6,66
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat baik 66,66% tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya orang (26,66%) responden menyatakan baik, selanjutnya 2 orang yang menyatakan cukup baik (6,66%) berusia 27 tahun dengan tamatan Diploma sebagai karyawan dan 50 tahun dengan tamatan SMK, Responden menyatakan tidak baik karena menurutnya Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Puas Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	18	60
2	Baik	12	40
3	Cukup baik	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat baik 60% Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan, selanjutnya orang (40%) responden menyatakan baik. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

3. Dimensi Tanggung Jawab

Didalam dimensi yang mengukur tentang dimensi pada PT.PLN(Persero)UP2D Riau, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja Saya Meningkat Waktu Kewaktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	7	23,33
2	Baik	21	70
3	Cukup baik	2	6,66
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban baik 70% tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya orang (23,33%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 2 orang yang menyatakan cukup baik (6,66%) berusia 29 tahun dengan tamatan Diploma sebagai karyawan dan 50 tahun dengan tamatan SMK, Responden menyatakan tidak baik karena menurutnya meningkat waktu kewaktutergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Saya Berusaha Tidak Ceroboh Dalam Mengambil Keputusan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	8	26,66
2	Baik	19	63,33
3	Cukup baik	3	10
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban baik 63,33% tidak ceroboh dalam mengambil keputusan selanjutnya orang (26,66%) responden menyatakan sangat baik, selanjutnya 3 orang yang menyatakan cukup baik (6,66%) berusia 29 tahun dengan tamatan Diploma sebagai karyawan, lalu 37 tahun dengan tamatan SMK dan 50 tahun dengan tamatan SMK. Responden menyatakan cukup baik karena menurutnya tidak ceroboh dalam mengambil keputusan tergantung dari kinerja tersebut. Hal ini sebagian karyawan sudah menunjukkan indikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.26
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pada PT PLN
(Persero)UP2D Riau

No	Pernyataan	kategori Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
Dimensi Kualitas Kerja							
1	Semuakaryawan melakukan ketelitian saat melakukan tugas	19	10	-	1	-	30
	Bobot Nilai	95	40	0	2	0	135
2	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	16	-	2	-	30
	Bobot Nilai	35	64	0	4	0	103
Dimensi kuantitas Kerja							
3	Saya berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	8	2	-	-	30
	Bobot Nilai	100	32	6	2		138
4	Saya merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	18	12	-	-	-	30

	Bobot Nilai	90	48	0	0	0	138
	DimensiTanggung jawab						
5	Hasil kerja saya meningkat waktu kewaktu	7	21	2	-	-	30
	Bobot Nilai	35	84	6	0	0	125
6	Saya berusaha tidak ceroboh dalam mengambil keputusan.	8	19	3	-	-	30
	Bobot Nilai	40	76	6	0	0	122
	jumlah bobot Nilai Keseluruhan	395	344	117	8	-	853

Dari data tabel 5.26,maka jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Kinerja** adalah 853. untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden maka diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal,nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 30 = 900$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 30 = 180$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{900 - 180}{5} = 144$$

Jadi ,nilai interval koefisien adalah sebesar 144.

$$\text{Sangat baik} = 756 - 900$$

$$\text{Baik} = 612 - 756$$

$$\text{Cukup baik} = 468 - 612$$

$$\text{Kurang baik} = 324 - 468$$

$$\text{Tidak baik} = 180 - 324$$

Berdasarkan dari rekapitulasi pada tabel 5.26 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pada PT.PLN (Persero) UP2D Riau(bagian pengatur distribusi) kriteria penilaian dalam kategori sangat baik diantara 756-900. Dikatakan sangat baik dan kinerja yang ada didalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja dilakukan untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan sehingga kinerja karyawan yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

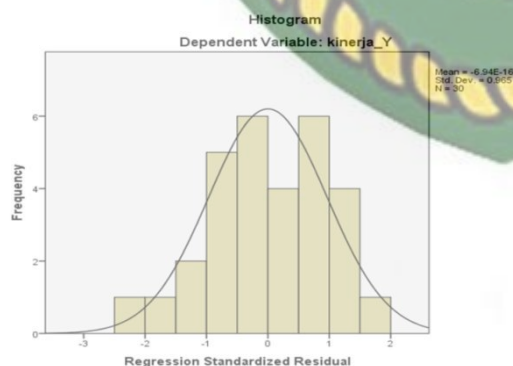
5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik ini cara yang termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram dan *Normal Probability Plot* dibawah ini :

Gambar 5.1

Uji Normalitas



Dari gambar 5.1 terlihat bahwa histogram terdistribusi normal terhadap residual . Gambar ini menunjukkan bentuk pola residul yang terbentuk lonceng sebagaimana halnya distribusi normal.

Gambar 5.2
Normal Probability Plot



Sumber : Data Olahan, 2020

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Dari gambar 5.2 dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diaogonal dan mengikuti diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel indenpenden dan variabel dependen memenuhi asumsi normalias.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF adalah <10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen. Sedangkan, $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

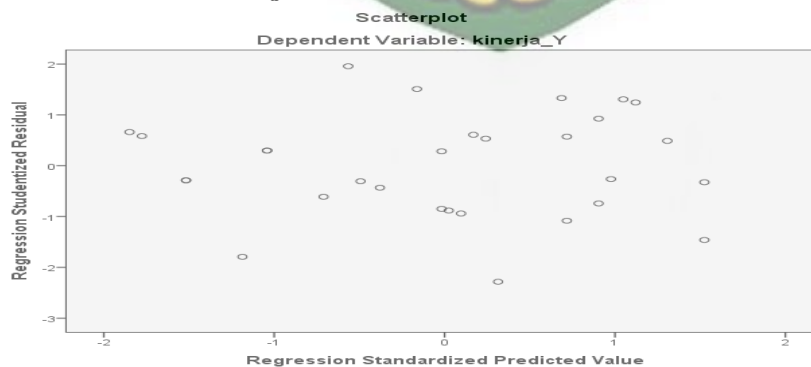
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	selfefficacy_x1	,992	1,008
	locusofcontro_x2	,992	1,008

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.27 diatas menunjukkan nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas berada diatas 0,1 yaitu 0,992 dan nilai VIF berada di bawah 10 yaitu 1,008. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada uji variabel bebasnya dalam model regresi ini.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterosdastisita yakni dengan grafik plot. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber data: olahan,2020

Berdasarkan diagram scatterplot pada gambar 5.3 dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y, ini membuktikan tidak terjadi Heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.4 Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

5.5.1 Analisis Regresi Berganda

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 21 diperoleh nilai 1 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 5.28
Hasil uji regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.372	5.792		.582	.565
selfefficacy_x1	.804	.145	.724	5.555	.000
locusofcontrol_x2	.144	.207	.091	.697	.492

- a. Konstant 3,372 artinya jika variabel bebas *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) dengan nilainya tetap yang artinya variabel terikat kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 3,372.

- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,804 artinya jika variabel *self efficacy* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, yang artinya kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,804 satuan dengan asumsi variabel *locus of control* (X_2) nilainya konstan atau tetap.
- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,144 artinya jika variabel *locus of control* (X_2) dapat dikatakan kenaikan 1 satuan yang artinya kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 satuan dengan asumsi variabel *self efficacy* (X_1) nilainya konstan atau tetap koefisien bernilai positif.

5.5.2 Uji Hipotesis

1. Uji -t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yakni dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.28 :

Tabel 5.28
Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.372	5.792		.582	.565		
selfefficacy_x1	.804	.145	.724	5.555	.000	.992	1.008
locusofcontro_x2	.144	.207	.091	.697	.492	.992	1.008

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Berdasarkan Tabel 5.28 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini:

1) Variabel *Self Efficacy* (X_1)

Pada tabel 5.28 bahwa t hitung variabel *self efficacy* (X_1) adalah sebesar 5.555 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan (α)=0,05 adalah sebesar 2,048. Karena nilai t hitung (5,555) > t tabel (2,048) dan tingkat signifikan 0,00 > 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel *locus of control* (X_2)

Pada tabel 5.28 bahwa t hitung variabel *locus of control* (X_2) adalah sebesar 0,697 dan tingkat signifikan sebesar 0,492. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan (α) =0,05 adalah sebesar 2,048. Karena nilai t hitung (0,697) > t tabel (2,048) dan tingkat signifikan 0,492 > 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dapat disimpulkan bahwa, variabel *locus of control* (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (Y).

2. Uji -f (simultan)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji f) pada tingkat signifikan (α) = 0,05. Hasil pengujian tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.29 berikut :

Tabel 5.29
Hasil Uji –F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.170	2	57.585	16.146	.000 ^b
	Residual	96.296	27	3.567		
	Total	211.467	29			

a. Predictors : (constant), *locus of control*, *self efficacy*.

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.29 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 16,146 <. Nilai Ftabel sebesar 3,34 pada df numerator 28 dengan $\alpha = 0,05$ (5%), artinya tidak semua variabel bebas secara bersama sama dapat mempengaruhi variabel terikat.

Dari tabel diatas untuk Nilai sig.=0,00-<0,05 atau f-hitung =16,146>3,34 (f-tabel), maka diambil kesimpulan bahwa secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif pada PT PLN(Persero)UP2D Riau.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel dependen.

5.30
Hasil uji koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.511	1.889	2.592

Dari tabel koefien determinasi pada tabel 5.30 diatas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,545, hal ini berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 54,5%,sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai *self efficacy* pada PT. PLN (Persero)UP2D Riau (bagian pengatur distribusi) berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan adanya *self efficacy* yang baik dari perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dari perusahaan tersebut.

Sementara *locus of control* juga dapat dikatakan berkategori sangat baik.dikatakan *locus of control* sudah dijalankan dengan benar oleh para karyawan yang ada PT. PLN (Persero)UP2D Riau (bagian pengatur distribusi). *locus of control* dilakukan agar kinerja karyawan yang sedang berlangsung terlaksanakan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dan yang terakhir Rekapitulasi tanggapan tentang kinerja karyawan juga berkategori sangat baik, dikatakan baik karena kinerja karyawan dalam perusahaan sudah diharapkan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Analisis Data Maka Dapat Ditarik Kesimpulan Sebagai Berikut :

1. Secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi). Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan keduanya yang makin baik sehingga meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Dengan adanya tujuan penelitian maka kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi) berpengaruh positif dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka dengan adanya *self efficacy* dan *locus of control*.
3. Berdasarkan hasil penelitian *self efficacy* dan *locus of control* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau (bagian pengatur distribusi).

6.2 Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang bisa disampaikan agar menjadi bahan masukan, sehingga dapat bermanfaat bagi karyawan PT PLN (Persero) UP2D di Riau (bagian pengatur distribusi) dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi perusahaan

Agar PT. PLN (Persero)UP2D di Riau (bagian pengatur distribusi) dapat mempertahankan,meningkatkan dan mengembangkan lagi *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan untuk kedepannya.meskipun saat ini *self efficacy* dan *locus of control* dan kinerja karyawan yang dimiliki sudah tergolong baik.

2. Bagi Peneliti

Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D di Riau diharapkan agar memiliki penalaran dan daya ingat yang baik untuk menunjang *self efficacy* dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Karena dengan memiliki *sef efficacy* atau cara karyawan untuk menyelesaikan tugas nya maka harus memiliki penalaran daya ingat yang baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terikat dengan sarana prasana efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Acmad S.Ruky.2006.*Sistem Manajemen Kinerja* .Jakarta:Pt Gramedia Pustaka Umum
- Agnesi C.M Sibue, Anthon Rustono .2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*.Vol.2,No 2tahun 2015.
- Aji,Bima Bayu(2010).*Analisis Dampak dari Locus of control pada Tekanan kerja,kepuasan kerja ,dan Kinerja Auditor Internal*.
- Amiin Dan Andi Desfiandi .2009.*Pengaruh Audit,Fee,Kesadaran Etis Dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Auditor Eksternal*.Vol.7 Tahun 2009.
- Anwar,Prabu Mangkunegara,2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Salemba Empat.
- Ary, Iwanrestudan Anakagungayusriathi. 2019. *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)*. E-Jurnalmanajemen, Vol.8,No.1
- Agustina, Novalia. 2016.*Pengaruh self Efficacydanlocus Of Control terhadap kepuasan kerja Pt.Perkebunan Nusantara (Ptpn) Surabaya* E-Jurnal ilmu manajemen.
- Bacal,Robert.2012.*Performance Management*.New York:Mcgraw-Hill..
- DI Wuryaningsih dan kuswati Rini.2013 *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada kinerja karyawan*.
- Zulkifli Rusby.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Ghufron,M.N., & Risnawati,R. (2016).*Teori-teori psikologi*.Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Gusneti.2006. *Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt.Garuda Indonesia Pekanbaru*.
- Hasibuan,Malayu S.P 2010,*Manajemen Sumber Daya Manusia,Grasindo*,Jakarta.
- Hendrawati, Erna.*Pengaruh locus Of Controlterhadapsel Effiacacy Dan Motivasi berprestasi*.
- Indrajati, Herdina. 2016. *Psikologiperkembanganandanpendidikan*. Jakarta: Kencana
- Irmalanda Laura,Fransiska .R.Dewi Dan Rahmah Hastuti.*Jurnal Provite*,Vo; 3 No 1tahun 2007.Kaseger,Regina Gledy.2013 .*Pengembanganself Efficacy Dan Locus Of Controlterhadapkinerjakaryawanpadapt.Primajasa Bandung*..

Keta, Pumi Diana. 2015. *Analisis interaksi Gender Dan Locus of control serta pengaruhnya terhadap Profesional Jugment*

Kutubjannah, *Jurnal penelitian sosial Keagamaan*, Vol 17, No 2 Juli-Desember 2014.

Maulina Iska. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh*. Vol. 8, No 2 Tahun 2017.

Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Nurul Ince. 2016. *Pengaruh Budaya Organisas Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*.

Putri, Riska Anissa. 2018. *Pengaruh self Efficacy dan locus Of Control terhadap kinerja karyawan pada pt. Primajasa Bandung*.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagravindo Persanda.

Nugrahaniratri. 2013. *Hubungan Self Efficacy Dan V Sd Negri Se-Kecamatan Dan Nuregan Yogyakarta*. Skripsi fakultas ilmu pendidikan universitas Yogyakarta.

Ratnasari Dan Nancy Yusnita. 2018. *Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Karyawan Pt Metraplaza*, Vol 4, No 1 Tahun 2018.

Robbins, Stephen P. (2010). *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta

Robbins, Stephen P Dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku organisasi* edisi 16. Jakarta: Salemba empat.

Robbins, Stephen P Dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku organisasi* edisi 12. Jakarta: Salemba empat.

Sudarsono Bambang. 2009. *Pengaruh Internal Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Prestasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sampang*

Shofiah Vivik Dan Raudatussalimah. *Self Efficacy Dan Self-Regulation Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)*.

Yulliarnida Pohan. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara*