

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
STRUKTURAL DI BALAI DIKLAT SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)



Oleh:

Amali Mutamimah
B94215046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Penyusun : Amali Mutamimah

Nomor Induk Mahasiswa : B94215046

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja

Pegawai Struktural Di Balai Diklat Keagamaan
Surabaya

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 2 Februari 2019

Yang menyatakan,



Amali Mutamimah
B94215046

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Subandi, M.Ag

NIP : 197403032000031001

Menyatakan bahwa judul skripsi “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya” Oleh:

Nama : Amali Mutamimah

Nim : B94215046

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 26 Maret 2019

Dosen Pembimbing



Bambang Subandi. M.Ag

NIP: 197403032000031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Amali Mutamimah telah diujikan dan dapat dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, April 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dekan

Dr. H. Abd. Halim, M. Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Bambang Subandi, M. Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji II

Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos, M.Pd
NIP. 197708082007101004

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Amali Mutamimah
NIM : B94215046
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : amalimutamimah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 April 2019

Penulis

(Amali Mutamimah)

³ Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : CV. Cahaya Intan XII, 2011), hal 18

Dessler mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang telah ditetapkan.⁷ Organisasi atau instansi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia. Oleh karena itu, perilaku karyawan yang sesuai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Salah satu penentu kinerja individu adalah *locus of control*.

Duffy at all dalam Patricia mengatakan, bahwa *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu. Keyakinan tersebut digunakan

⁷ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Indeks, 2010), hal 322

Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku *locus of control internal* merasa yakin, apabila dirinya memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Orang yang memiliki perilaku *locus of control eksternal* memandang, bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi yang berada di luar dugaan.⁸ *Locus of control* merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. *Locus of control* memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang yang bisa diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *locus of control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.⁹

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lembaga pemerintahan, yaitu Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Balai Diklat Keagamaan Surabaya merupakan lembaga yang melaksanakan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Departemen Agama Provinsi Jawa

⁹ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil kajian empirik tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural. Oleh karena itu, peneliti ingin mengambil penelitian tentang “**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA**”.

B. Rumusan Masalah

- ## Tujuan Penelitian

- [illegible]

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan analisis internal yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan perkembangan organisasi.

3. Bagi Keilmuan

- Sebagai alat dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah
- Sebagai alat media untuk perkembangan ilmu pengetahuan, melalui penelitian yang dijalankan dapat ditemukan sesuatu yang baru ataupun penyempurnaan pengetahuan yang telah ada
- Membantu manusia untuk meningkatkan kemampuannya dalam menginterpretasikan fenomena-fenomena yang terjadi di dalam masyarakat dan sekitarnya, yang bersifat kompleks dan saling terkait.

E. Definisi Operasional

1. Locus of control

Duffy at all dalam Patricia mengatakan, bahwa *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu. Keyakinan tersebut digunakan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. *Locus of control* berkaitan dengan perilaku seorang individu yang dihubungkan dengan peristiwa kehidupan pribadi. *Locus of control* memiliki dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku *locus of control internal* merasa yakin, apabila dirinya memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat.

Bangun mengatakan, bahwa manajemen kinerja merupakan serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi. Aktivitas tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu dan kelompok dalam organisasi.¹¹ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dengan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut merupakan standar pekerjaan.

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dalam pengukuran kinerja, upaya tersebut sangat penting dilakukan dalam penilaian kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.¹² Dessler mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil

¹² Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Konerja Karyawan, Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Dengan IQ di atas rata-rata, seorang karyawan memiliki pendidikan yang memadai dan lebih trampil dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha dalam mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sistematika penulisan merupakan urutan sekaligus kerangka untuk berfikir dalam penulisan skripsi agar peneliti lebih mudah memahami penulisan skripsi tersebut. Oleh karena itu, peneliti menyusun sistematika pembahasan, antara lain :

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdaya, 2013), hal 67

Dalam bab 1 Pendahuluan. Bab tersebut dijelaskan tentang urgensi penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan berisikan tentang gambaran umum yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, hipotesis, dan sistematika penelitian.

Pada bab II Kajian Teori. Bab tersebut menjelaskan tentang kajian kepustakaan konseptual, meliputi : penelitian terdahulu yang relevan, pengertian *locus of control* dan kinerja, unsur-unsur atau elemen *locus of control* dan kinerja serta kajian kepustakaan penelitian.

Pada bab III Metode Penelitian. Bab tersebut menjelaskan tentang metode penelitian yang berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis dan serta teknik keabsahan data.

Pada bab IV Penyajian dan Analisis Data. Bab tersebut menjelaskan tentang letak geografis, sejarah dan perkembangannya, visi misi, dan analisis data penelitian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Pada bab V Penutup. Bab tersebut menjelaskan tentang kesimpulan, rekomendasi dan keterbatasan dari penelitian ini

KAJIAN TEORI

1. Raiyani dan Saputra telah melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Dan Locus Of Control Terhadap Audit Judgment Di Wilayah Bali*“, yang dilakukan pada tahun 2014. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu kompetensi, kompleksitas tugas, *locus of control* dan *audit judgment*. Penelitian tersebut membahas tentang pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan *locus of control* yang mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap *audit judgment*. Jika tingkat pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan *locus of control* semakin tinggi, maka semakin baik dalam memberikan *judgment* dalam tugas yang ditanganinya. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Raiyani dan Saputra menggunakan empat fokus penelitian di Wilayah Bali, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja audi variabel lainnya, peneliti memperoleh kesimpulan ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *control*, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap auditor. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,323%.hal tersebut menunjukkan, bahwa persentase pengaruh (konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian li

4. Wuryaningsih dan Rini telah melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*“, yang dilakukan pada tahun 2013. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan dua fokus penelitian, yaitu *locus of control* dan kinerja. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan, bahwa Nilai konstan sebesar 1,521 menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat locus of control menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta *locus of control* sebesar positif 0,659 menunjukkan, bahwa semakin meningkat *locus of control* individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Wuryaningsih dan Rini menggunakan dua fokus penelitian di Universitas Muhammadiyah Surakarta, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
5. Bambang dan Irawati telah melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Internal Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Prestasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sampang*“. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu *internal*, *eksternal locus of control* dan prestasi usaha. Dalam penelitian tersebut diperoleh

kesimpulan, bahwa Hasil uji hipotesis pertama *internal locus of control* dan *external locus of control* yang dimiliki oleh pelaku UMKM Kabupaten Sampang secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan besaran koefisien determinasi sebesar 50,01 %. Secara parsial menunjukkan bahwa *internal locus of control* pengusaha UMKM signifikan terhadap prestasi UMKM ($\beta=0,573$ $p=0,000 < 0,05$), dengan kontribusi pengaruh secara parsial sebesar ($r^2 = 0,434$). *External locus of control* yang dimiliki pengusaha UMKM berpengaruh signifikan terhadap prestasi UMKM Kabupaten Sampang ($\beta = 0,615$ $p = 0,003 < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh secara parsial sebesar ($r^2 = 0,419$) dengan demikian berarti hipotesis ketiga terbukti kebenarannya. Uji hipotesis ke-empat bahwa *internal locus of control* (X1) berpengaruh dominan terhadap prestasi UMKM Kabupaten Sampang terbukti kebenarannya dengan nilai ($r^2=0,434$) dibanding dengan *external locus of control* (X2) yaitu ($r^2=0,419$). Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Bambang dan Irawati menggunakan tiga fokus penelitian di UMKM Kabupaten Sampang, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang sesuatu yang terjadi atau kekuatan yang mendorong aksinya. Indikator dari *locus of control* meliputi:¹⁷

- Locus of control* dikaitkan dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada dirinya. Kejadian tersebut didasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal. Individu yang percaya, bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan oleh kendali dirinya sendiri yang disebut dengan *internal locus of control*. Individu yang percaya, bahwa peristiwa, kejadian, dan

¹⁷ Azhar, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam), *Jurnal Ekonomi*, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol XXI No IV, Desember 2013, hal 8

Beberapa peneliti mengasosiasikan *locus of control internal* dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan, hal tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tindakan sosial.²² Individu yang lebih memandang, bahwa hidupnya ditentukan oleh perilakunya sendiri akan lebih percaya diri dan lebih gigih dalam menghadapi kehidupan, sebaliknya individu yang tidak berdaya, tertekan, dan selalu memandang, bahwa kehidupannya dikontrol oleh kekuatan eksternal untuk menambah perasaan pasrah dalam dirinya.²³

²² Levenson, H, Multidimensional Locus Of Control In Psychiatric Patients, *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, Vol. 41, 1973, hal. 397

[illegible]

aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif.²⁴

Individu dengan *locus of control external* berkeyakinan, bahwa peristiwa-peristiwa yang dialami merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya. Hal-hal tersebut merupakan takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu tersebut cenderung menjadi malas, karena merasa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Menurut Spector, keyakinan akan dimiliki oleh mereka yang berorientasi *locus of control external*. Orientasi tersebut menyebabkan mereka untuk mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.²⁵

Pernyataan Spector tersebut didukung dengan banyak ditemukan orang-orang dengan *control external*. Orang-orang tersebut sedang mengalami keadaan depresi, cemas. Phares juga menyebutkan, bahwa individu dengan *locus of control external* kurang mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Individu tersebut juga kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.²⁶ Skala *locus of control*

²⁴ Allen, Bem. P, *Personality Theories:Development, Growth, And Diversity 4th Edition*, (United States Of America:Pearson Education Inc, 2003), hal 297

²⁵ Michael, C.E. & Spector, P.E., Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffett, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 1982, hal 53

²⁶ Marga, Betty. M. Soeharjo. L. B & Margono, H.M, Studi Pendahuluan Hubungan Antara Kembali Prestasi Belajar dan Lokus Kontrol Pada Siswa SMPN di Surabaya, Jiwa Majalah Psikiatri, *Jurnal Psikologi*, vol.1, no. 31, Jakarta, Yayasan Kesehatan Jiwa, 2000, hal 34

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karena itu, tidak satupun individu yang benar-benar merupakan internal atau eksternal. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu. Dalam setiap individu, tipe tersebut ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi pusat kendali dapat berubah. Individu yang berorientasi pusat kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali eksternal. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan oleh situasi dan kondisi yang menyertai, yaitu di tempat ia tinggal dan sering melakukan aktivitas.²⁷

ron & Risnawati, *Teori-teori Psikologi*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2010), hal 69

Orientasi *locus of control* terdiri dari dua kategori, yaitu *powerful others*. Individu yang meyakini, bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan (keberhasilan atau kegagalan) lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak diluar dirinya yang lebih berkuasa. Kategori orientasi *locus of control* eksternal yang kedua adalah *chance*. Individu meyakini, bahwa peristiwa yang dialaminya telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya, dan tertekan. Sehingga, ia cenderung kurang dalam menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengotrol emosi, dan kurang percaya diri.

Menurut Mearns, konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar,²⁸ yaitu:

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan, bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan tersebut

[illegible]

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

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Situasi psikologi merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya, bahwa secara terus-menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun

Situasi psikologi merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya, bahwa secara terus-menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun

[illegible]

[illegible]

c. Usaha

2. Aspek Eksternal

a. Nasib

b. Keberuntungan

[illegible]

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain dengan berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik. Makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokkan status-status yang kira-kira sama tingginya ke dalam suatu kelas.

Dalam penelitian antropologi. Morion Fried menyatakan, bahwa hal tersebut didasari ketidaksamaan peluang untuk mengakses kesejahteraan dan kekuasaan. Dalam masyarakat ini, status kelas sosialakan terjadi. Orang-orang dengan status yang tinggi dikelompokkan ke dalam kelas sosial tinggi, sedangkan orang-orang dengan status sosial yang rendah digolongkan dalam kelas sosial rendah. Ada tiga golongan kelas sosial yang biasanya digunakan dalam mempelajari masyarakat yang sudah maju, yaitu:

- [illegible]

2. Kelas menengah terdiri atas pegawai menengah, pengusaha menengah dan kecil, kaum intelektual, guru, mahasiswa, pedagang, tukang dan sebagainya. Kelas menengah tersebut sangat bervariasi anggotanya, mulai dari yang sangat terdidik, dari yang sangat kaya sehingga mereka mendekati kelas atas, sampai dengan pegawai negeri yang penghasilannya sangat terbatas karena jabatan dan pendidikannya tidak dapat digolongkan kelas rendah.

3. Kelas rendah, yaitu orang kebanyakan tidak ada jabatan tertentu, pendidikan terbatas, penghasilanpun tidak memadai. Mereka tergolong dalam kelas ini misalnya, petani, buruh, tukang becak, pesuruh dan sebagainya.³¹ Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap, bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapakan bantuan orang lain. Kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan kegiatan orang lain meskipun di luar kemauan orang itu.³²

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

³² Horton & Hunt, *Pengantar Antropologi*, (Bandung : Bina Cipta, 1984), hal 379

Sebagaimana firman Allah di dalam surah Ar-Ra'ad ayat 11:³⁵

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga

³⁴ Marga, Betty. M. Soeharjo. L. B & Margono, H.M, Studi Pendahuluan Hubungan Antara Kembali Prestasi Belajar dan Lokus Kontrol Pada Siswa SMPN di Surabaya, Jiwa Majalah Psikiatri, *Jurnal Psikologi*, vol.1, no. 31, Jakarta, Yayasan Kesehatan Jiwa, 2000, hal 54

³⁵ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008), “(Qs. Ar-Ra’ad : 11)

Dalam firmanNya tersebut, Allah telah menjelaskan, bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggi derajatnya. Oleh karena itu, Allah melarang manusia yang beriman menjadi seorang yang lemah dan mudah putus asa. Keimanan dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang, sehingga mereka dapat bertahan dalam menghadapi ujian. Mereka juga mampu menerima keadaan dirinya dengan apa adanya. Oleh karena itu, dirinya akan terhindar dari sikap pesimis dan mudah putus asa. Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Naml ayat 47:⁴⁰

Artinya : “Mereka menjawab: “Kami mendapatkan nasib yang malang, disebabkan kamu dan orang-orang yang besertamu” Sholeh berkata, “Nasibmu ada pada sisi Allah, (bukan kami yang menjadi sebab), tetapi kamu kaum yang diuji”

⁴⁰ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008), ". (Qs. An Naml: 47)

لَا يَسْأَمُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيَئُوسٌ قَنُوطٌ

Artinya : “Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka dia menjadi putus asa lagi putus harapan”

Firman tersebut menjelaskan, bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi di dalam kehidupan mereka. Ketika cobaan terjadi, watak manusia akan mudah putus asa, dengan ujian yang diberikan oleh Allah. Padahal keberhasilan dalam hidup kita akan terwujud. Jika kita mempunyai keyakinan, maka keberhasilan tersebut akan datang dengan cara berpikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha.

Menurut Sutrisno yang dikutip dari Russel mengatakan, bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu.⁴² Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- Tingkat motivasi kerja

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008), ". (Qs. Fussilat : 49)

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Kencana Prenada Media Group, 2013), hal 150

- Kemampuan mereka
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- Hubungan mereka dengan organisasi

Bangun mengatakan, bahwa kinerja mempunyai beberapa dimensi sebagai berikut:⁴⁴

- a. Kuantitas pekerjaan

Dimensi tersebut menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan, pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah

⁴³ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

⁴⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hal 234

karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, sehingga setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Dalam perusahaan, setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik untuk menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dalam jenis pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan tepat waktu, karena pekerjaan tersebut memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat diselesaikan tepat waktu, maka pekerjaan tersebut akan menghambat pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, hal tersebut dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Hal tersebut merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁴⁵ Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi. Aktivitas tersebut dilakukan pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar. Sejumlah standar yang dimaksud adalah biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

⁴⁵ Erich. A. Helfert, *Teknik Analisis Keuangan*, (Jakarta:Erlangga, 1996), hal 40

[illegible]

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

⁴⁸ Sjafriz Mangkuperwira, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta:PT Ghalia, 2004), hal 224

Umpan balik kinerja membantu dalam proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

7. Ketidakakuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal tersebut akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling

8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk merupakan sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja. Penilaian kinerja dapat menjamin dalam keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi

10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, maka departemen SDM mampu menyediakan bantuannya.

11. Umpan Balik Pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Menurut Islam, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut. Hal tersebut dilandasi oleh prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁴⁹ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :⁵⁰

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءَ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكْعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا
مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْكِهِ لِيُعْجِبَ الزَّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ
الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’ dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya”

⁴⁹ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006

⁵⁰ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008), ". (Qs. Fath 29 & Jumu'ah 10)

2. Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat nilai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

3. Hipotesis 3

H_a : Analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

H_0 : Analisis regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan

2. Jenis Penelitian

[digilib.uinsby.ac.id](#)

- Variabel *independen* atau terikat : *locus of control*
- Variabel *dependen* atau bebas : kinerja

B. Lokasi Penelitian

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal 135

Berdasarkan pemahaman tersebut, penentuan populasi penelitian adalah karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Populasi yang berada pada lingkungan kantor Balai Diklat Keagamaan Surabaya sejumlah 41 orang yang menjadi pegawai di kantor tersebut. Seluruh pegawai yang bekerja dalam struktur organisasi di wilayah Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Pegawai terdiri dari beberapa divisi yakni 1 orang kepala kantor, 2 orang kepala seksi, 1 orang kepala sub bagian, 37 orang staf.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Pada dasarnya, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

⁵⁹ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal 15

a. Variabel Independen

b. Variabel Dependen

2. Indikator penelitian

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 38.

⁶¹ *Ibid.*, hal 39.

⁶² *Ibid.*, hal 39.

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hal 147.

Dalam tahap ini, lokasi ditentukan dan menyelesaikan perizinan penelitian, menentukan jumlah populasi sebagai seluruh anggota sampel, melakukan pengumpulan data dengan alat ukur yang sudah dipersiapkan.

- Penelitian melakukan skoring terhadap hasil skala yang telah diisi oleh responden.
- Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh. Kemudian membuat tabel data.
- Melakukan analisa data dengan metode statistik.
- Membuat kesimpulan dan laporan penelitian

1. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara dengan informan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data melalui studi lapangan tersebut.

2. Studi Kepustakaan

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁵ Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*Lift Histories*), cerita, biografi, peraturan,

⁶⁵ *Ibid.*, hal 233

Metode Teknik Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai, sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

⁶⁷ Muslich Ansori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya : Airlangga University Press, 2009), hal 73.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dengan gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen dapat dikatakan valid apabila probabilitas (p) pada masing-masing butir pertanyaan lebih dari 0,344.

Hasil Uji Validitas <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja			
Item Pernyataan	Total Person	r Tabel	Keterangan
X1	0.827	0.344	Valid
X2	0.812	0.344	Valid
X3	0.637	0.344	Valid
X4	0.802	0.344	Valid
X5	0.79	0.344	Valid
X6	0.673	0.344	Valid
X7	0.62	0.344	Valid
X8	0.782	0.344	Valid
X9	0.735	0.344	Valid
X10	0.844	0.344	Valid
X11	0.834	0.344	Valid
X12	0.833	0.344	Valid
Y1	0.603	0.344	Valid
Y2	0.603	0.344	Valid
Y3	0.461	0.344	Valid

Y4	0.658	0.344	Valid
Y5	0.685	0.344	Valid
Y6	0.673	0.344	Valid
Y7	0.685	0.344	Valid
Y8	0.623	0.344	Valid
Y9	0.66	0.344	Valid
Y10	0.52	0.344	Valid
Y11	0.589	0.344	Valid
Y12	0.537	0.344	Valid
Y13	0.609	0.344	Valid
Y14	0.619	0.344	Valid
Y15	0.733	0.344	Valid
Y16	0.627	0.344	Valid
Y17	0.64	0.344	Valid
Y18	0.62	0.344	Valid
Y19	0.679	0.344	Valid
Y20	0.632	0.344	Valid
Y21	0.732	0.344	Valid
Y22	0.693	0.344	Valid
Y23	0.593	0.344	Valid
Y24	0.542	0.344	Valid
Y25	0.618	0.344	Valid

Y26	0.566	0.344	Valid
Y27	0.493	0.344	Valid
Y28	0.764	0.344	Valid
Y29	0.705	0.344	Valid
Y30	0.549	0.344	Valid
Y31	0.219	0.344	Tidak Valid
Y32	0.073	0.344	Tidak Valid

Hasil analisis data dengan variabel X dan Y dapat diketahui sebagai berikut. Pertama, variabel X adalah *Locus Of Control*. Pada pernyataan dalam variabel *locus of control* yang berjumlah 12 butir pernyataan. Seluruh item diatas menunjukan total pearson correlations diatas 0.344. Hasil analisis menunjukkan seluruh pernyataan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid. Hal ini menyatakan seluruh item valid. Pernyataan yang valid dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Kedua, variabel Y adalah kinerja. Pada pernyataan dalam kinerja yang berjumlah 32 butir pernyataan. Apabila item mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0.344, maka item tersebut akan signifikansi atau dinyatakan valid. Pernyataan Y yang memiliki total pearson correlations diatas 0.256 berjumlah 30 butir, sedangkan pernyataan Y yang memiliki total pearson correlations <0.344 berjumlah 2 butir. Hal ini menyatakan, bahwa 42 item pernyataan valid dan 2 item pernyataan tidak valid. Oleh karena itu, pernyataan yang valid dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dengan mengelompokkan data dan pengkodean data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan responden, menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, kegiatan tersebut memudahkan untuk dibaca dan diinterpretasikan hasilnya.⁶⁹

1. Uji Normalitas

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 148.

Analisis regresi linier sederhana ialah suatu alat untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali.⁷⁴ Untuk dapat melakukan regresi, terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi. Namun, apabila melakukan uji korelasi belum tentu melakukan uji regresi. Dengan kata lain, bila melakukan uji korelasi, boleh meneruskan untuk uji regresi maupun tidak.⁷⁵

Langkah-langkah untuk melakukan uji regresi sederhana sebagai berikut:

a. Menghitung a dan b dengan rumus :

$$a = \frac{(S_y)(S_x^2) - (S_x)(S_{xy})}{N(S_x^2) - (S_x)^2}$$

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

b. Membuat persamaan regresi

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y :Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X :Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab
(Independent)

a. :konstanta

b : koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang
ditimbulkan oleh Predictor.

⁷⁴ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010, hal 252

⁷⁵ *Ibid.*, hal 255

HASIL PENELITIAN

1. Identitas Lembaga

- a) Nama Lembaga : Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- b) Lokasi : Jl. Ketintang Madya No 92 Surabaya
- c) Telp : (031) 8280116
- d) Fax : (031) 8290021 e
- e) Website : <http://bdk-surabaya.kemenag.go.id/>
- f) Email : bdk_surabaya@kemenag.go.id

Berdasarkan KMA. No. 18/1987 tanggal 6 Maret 1978 dengan persetujuan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPA) No.B 251/1/MENPAN/3/1978 tanggal 6 Maret 1978 didirikanlah Balai Penataran Guru Agama (BPGA) sebanyak 6 Balai. BPGA tersebar di 6 propinsi untuk seluruh wilayah Indonesia, salah satunya adalah BPGA di Surabaya. BPGA mewakili Indonesia bagian Timur yang terletak di Jl.Ngagel Jaya Utara 84 Surabaya. Berdasarkan KMA No.45/1981 tanggal 23 Mei 1981 diperkuat dengan KEPMENPAN No. B 504/MENPAN/5/1981 sekaligus mencabut KMA No.18 Tahun 1987 maka ditetapkan pembentukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama yang tersebar di 12

- Guna mengaktualisasikan tugas dan fungsi tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi, dan Kepala Seksi Diklat Tenaga Teknis Keagamaan. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, mewujudkan mekanisme kerja yang harmonis dan hasil kerja yang optimal penjabaran tugas dan fungsinya harus dituangkan dalam uraian tugas (*job description*) untuk dipedomani oleh seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang, dua diantaranya seorang pustakawan dan seorang arsiparis serta Widyaiswara yang berjumlah 40 orang dengan spealisasi sesuai latar belakang pendidikan.

a. Visi

[illegible]

- 1) Meningkatkan kualitas SDM pejabat eselon IV
- 2) Meningkatkan kualitas SDM tenaga administrasi
- 3) Meningkatkan kualitas Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
- 4) Meningkatkan kualitas SDM tenaga teknis
- 5) Meningkatkan sinkronisasi dan sinergi antar subsistem kediklatan
- 6) Meningkatkan ketertiban administrasi serta sarana dan prasarana
- 7) Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Balai Diklat

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai kebijakan dan program, yaitu :

- 1) Kebijakan, meliputi pelatihan penjabat eselon IV, pelatihan tenaga administrasi, pelatihan CPNS, pelatihan tenaga teknis keagamaan, melaksanakan administrasi umum, mengadakan koordinasi dan evaluasi, memenuhi sarana dan prasarana, serta mengembangkan kampus diklat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2) Program, meliputi penyelenggaraan diklat structural, penyelenggaraan diklat administrasi, penyelenggaraan diklat prajabatan golongan II dan III, penyelenggaraan diklat tenaga teknis keagamaan, penyelenggaraan monitoring diklat, pelaksanaan administrasi umum, pengadaan sarana dan prasarana diklat, pembangunan asrama dan pemberdayaan widyaiswara dan pegawai.

4. Dasar Hukum Lembaga

- PP No.101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS
- KMA No. 1 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Fungsi, Tugas, Kewenangan Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Depag
- KMA No.1 Tahun 2003 tentang Pedoman Diklat PNS di Lingkungan Depag
- KMA No. 2 Tahun 2003 tentang Pengalihan Perencanaan Program dan Anggaran serta Pelaksanaan Diklat di Lingkungan Depag
- KMA No 345 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan

5. Kepemimpinan Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

- a) Drs. Imam Efendi Tahun 1979-1986
- b) Drs. M. Ruzaini (Kasubag TU Sebagai PLH) tahun 1986-1988
- c) Drs. H.M Asrori AM, SH tahun 1988-1991, dan Drs. Mugono Abdul Wahab tahun 1991-1994
- d) Drs. Hj. Hasniah Hasan, M.Si tahun 1994-2002

- e) Drs. Roziqi, MBA,MM tahun 2002-2003
 - f) Drs. Masykur Hadi, MM tahun 2003-2006
 - g) Drs. H Muzaijin Mashdar, M.Pd.I tahun 2006-2009, Prof. Dr.H. Zainuddin Maliki, M.Si., (Psg Kepala) tahun 2009-2011
 - h) Drs. H.M. Nazli Idris, M.Si, tahun 2011-2012
 - i) Drs. H. Rusman Langke, M.Pd. Tahun 2012-2014
 - j) Drs M. Toha, M.Si tahun 2014 – sekarang
6. Tugas Kepala Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
7. Struktur Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- Untuk mengaktualisasikan tugas dan fungsinya, Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Tenaga Teknis Keagamaan dan Kepala Seksi Tenaga Administrasi. Masing-masing kepala seksi dan kepala sub bagian dibantu oleh para pegawai. Total jumlah pegawai yang berstatus PNS pada Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah 73 orang dengan perincian:
- a) Kepala Balai : 1 orang
 - b) Kepala seksi : 2 orang
 - c) Kepala Sub Bagian : 1 orang

3	Aula	1	500 orang	
4	Ruang Multimedia	1	100 orang	
5	Ruang kerja	10		Setiap ruang kerja terdapat PC dan printer
6	Ruang kelas	10	300 orang	setiap ruang kelas terdapat sarna pembelajaran berupa meja, kursi, layar LCD, papan tulis dll
7	Lab IPA	1	56 m ²	
8	Lab Bahasa	1	56 m ²	
9	Lab Komputer	1	56m ²	
10	Perpustakaan	1	160 m ²	
11	Musholla	1		
12	Kamar	110	310 orang	setiap kamar dilengkapi dengan kamar mandi, gantungan baju, cermin, meja, kursi dan almari
13	Ruang secretariat	5		setiap ruang skretariat dilengkapi PC dan printer
14	Ruang Fitness	1		
15	lap tenis	3		
16	Dapur	1		
17	Ruang makan	5		
18	LCD	14		
19	Peralatan Video Convergence	1		
20	Bus	2	50 orang	
21	Koperasi	1		
22	Sound sistem	13		

lama jabatan 5 tahun sebanyak 3 responden atau presentase 5.7%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 6 tahun sebanyak 2 responden atau presentase 5.7%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 7 tahun sebanyak 1 responden atau presentase 2.9%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 8 tahun sebanyak 5 responden atau presentase 14.3. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 9 tahun sebanyak 1 responden atau presentase 2.9. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 10 tahun sebanyak 7 responden atau presentase 20%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 12 tahun sebanyak 2 responden atau presentase 5.7%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 15 tahun sebanyak 1 responden atau presentase 2.9%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 20 tahun sebanyak 1 responden atau presentase 2.9%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 25 tahun sebanyak 1 responden atau presentase 2.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden berdasarkan lama jabatan dalam penelitian ini adalah 10 tahun lamanya bekerja.

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	8	22.9	22.9	25.7
	Setuju	18	51.4	51.4	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X2. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X2. Responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 8 atau 22.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 18 atau 51.4%. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 8 atau 22.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

X4

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X4. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X4 responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 10 atau 28.6 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 18 atau 51.4 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 0 atau 0 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

X5

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X5. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X5 responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 4 pegawai atau 11.4 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 12 atau 24.3 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 15 atau 42.9 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 4 atau 11.4 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.11
Bergantung pada nasib

		X6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	40.0	40.0	40.0
	Setuju	20	57.1	57.1	97.1
	Sangat Setuju	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X6. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X6 responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 14 atau 40 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 20 atau 57.1 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 1 atau 2.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.12
Kegagalan karena nasib buruk

		x7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	7	20.0	20.0	25.7
	Setuju	18	51.4	51.4	77.1

	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X7. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X7 responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 2 pegawai atau 5.7 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 7 atau 20 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 18 atau 51.4 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 8 atau 22.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.13

Ketidakyakinan dalam melakukan sesuatu

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	4	11.4	11.4	14.3
	Setuju	24	68.6	68.6	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X8. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	8.6
	Netral	8	22.9	22.9	31.4
	Setuju	18	51.4	51.4	82.9
	Sangat Tidak Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X9. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X9 responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju”

sejumlah 2 pegawai atau 5.7 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 8 atau 22.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 18 atau 51.4 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 6 atau 17.1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.14
Keberhasilan yang didapat karena orang lain
X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	22.9	22.9	22.9
	Setuju	19	54.3	54.3	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X10. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X10. Responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 8 atau 22.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 19 atau 54.3 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 8 atau 22.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden

yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.15
Kehidupan yang dijalani dikendalikan orang lain
X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	28.6	28.6	28.6
	Setuju	19	54.3	54.3	82.9
	Sangat setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X911. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X11. Responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 10 atau 28.6 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 19 atau 54.3 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 6 atau 17.1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.16
Menyelesaikan masalah dengan bantuan orang lain

		X12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	10	28.6	28.6	31.4
	Setuju	16	45.7	45.7	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan X12. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan X12. Responden memilih jawaban “sangat tidak setuju” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “tidak setuju” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “netral” sejumlah 10 atau 28.6 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “setuju” sejumlah 116 atau 45.7 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 8 atau 22.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “setuju” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.18
Kuantitas kerja yang diberikan
Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	3	8.6	8.6	8.6
	Baik	22	62.9	62.9	71.4
	Sangat Baik	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y2. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y2. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 3 atau 8.6 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 22 atau 62.9 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 10 atau 28.6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.19
Perbandingan hasil pekerjaan
Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	10	28.6	28.6	28.6
	Baik	20	57.1	57.1	85.7
	Sangat Baik	5	14.3	14.3	100.0

0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 7 atau 20 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 20 atau 57.1 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 8 atau 22.9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.23
Pemaksimalan dalam pencapaian target

		Y7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	10	28.6	28.6	28.6
	Baik	16	45.7	45.7	74.3
	Sangat Baik	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y7. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y7. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 10 atau 28.6 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 16 atau 45.7 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 9 atau 29.7 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Sangat Baik	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y13. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y13. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 5 atau 14.3 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 23 atau 65.7 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 6 atau 17.1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.30
Kualitas hasil pekerjaan
Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	23	65.7	65.7	80.0
	Sangat Baik	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y14. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y14.

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	9	25.7	25.7	25.7
	Baik	17	48.6	48.6	74.3
	Sangat Baik	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y15. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y15. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 9 atau 25.7 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 17 atau 48.6 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik”

sejumlah 9 atau 25.7 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.32
Kualitas kerja dibanding yang lain

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	1	2.9	2.9	2.9
	Cukup	13	37.1	37.1	40.0
	Baik	16	45.7	45.7	85.7
	Sangat Baik	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y16. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y116. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 13 atau 37.1 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 16 atau 45.7 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 5 atau 14.3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.33
Ketaatan pada aturan dan prosedur

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y18. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y18. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 2 pegawai atau 5.7 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 7 atau 20 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 22 atau 62.9 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 4 atau 11.4 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.35

Usaha dalam mengutamakan kepentingan pekerjaan

Y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	22	62.9	62.9	77.1
	Sangat Baik	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y19. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y19. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden

Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y25. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 1 pegawai atau 2.9 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 13 atau 37.1 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 16 atau 45.7 %. Sedangkan responden memilih jawaban “sangat baik” sejumlah 5 atau 14.3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban “baik” dengan pernyataan lebih mendominasi.

Tabel 4.42
Ketepatan waktu hadir
Y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	20	57.1	57.1	77.1
	Sangat Baik	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

Hasil analisis dari tabel di atas merupakan hasil uji pernyataan Y26. pertanyaan tersebut diujikan sejumlah 35 responden (pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya). Dalam pernyataan Y26. Responden memilih jawaban “sangat kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “kurang” sejumlah 0 pegawai atau 0 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “cukup” sejumlah 7 atau 20 % terhadap pernyataan. Responden memilih jawaban “baik” sejumlah 20 atau 57.1 %.

Bekerja tim

Y29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	17	48.6	48.6	62.9
	Sangat Baik	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Diambil Dari SPSS 16

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.47[illegible]

One-Sample Kolmogorov-Semirnov Test

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 5\%$	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0.20	0.05	Normal
Kinerja	0.20	0.05	Normal

Sumber : Data diolah Spss 16

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuji normalitasnya dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov one sample*. Variabel *locus of control* (X) dengan kinerja (Y). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp Sig dari variabel *locus of control* $0.2 > 0.05$. Hal ini diartikan ,bahwa variabel *locus of control* berdistribusi normal karena nilainya melebihi 0.05. Nilai Asymp Sig dari variabel kinerja $0.2 > 0.05$. Hal ini diartikan bahwa variabel berdistribusi normal karena nilainya melebihi 0.05. Seluruh Variabel menyatakan signifikansi nilai yang lebih besar dari 0.05, maka disimpulkan, bahwa data variabel *locus of control* dan kinerja normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.⁷⁷ Pada penelitian ini akan

⁷⁷ Dwi Priyanto. 2008. *Mandiri Belajar Spss*. (Jakarta : PT. Buku Kita), hal 28

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuji linearitasnya dengan menggunakan *Anova Table*. Variabel *locus of control* (X) dengan kinerja (Y). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai Linearity dari variabel *locus of control* $0.000 < 0.05$. Hal ini diartikan, bahwa variabel *locus of control* linearity, karena nilainya melebihi 0.05. Jadi, variabel *locus of control* dan kinerja memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis grafis. Analisis grafis dilakukan dengan *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized*, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardized*. Suatu model dapat

- d. Pada tabel 4.54 *model summary* memberikan informasi tentang nilai R, diperoleh hasil koefisien regresi antara variabel *locus of control* (X) dan kinerja (Y) sebesar 0.681. Variabel *locus of control* (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 46.4%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square atau determinasi sebesar 0.464 (kontribusinya sebesar $0.464 \times 100\%$). Hal ini memberikan informasi bahwa variabel *locus of control* (X) mempengaruhi terhadap variabel kinerja (Y) yaitu 46.4%, sedangkan sisanya 53.6 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.
- e. Tabel *Standard Error of Estimate* (SEE) besaran nilainya yaitu 15.24011. nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Nilai *Standard Of The Estimate* (SEE) harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 20.49312. Nilai *Standard Of The Estimate* (SEE) lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai predictor kinerja.
- f. Pada tabel 4.53 “*Anova*”, penguatan interpretasi, bahwa hubungan variabel *locus of control* (X) terhadap kinerja (Y) merupakan sangat signifikan. Hal ini terlihat dari tabel tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 26.862 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan model regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kinerja.

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Dalam jurnal bisnis dan ekonomi menyatakan, bahwa *locus of control* terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan.⁸⁰ *Locus of control* dibagi beberapa indikator

[illegible]

Dimensi *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji anova. Hasil uji yang diujikan antara variabel *locus of control* dibagi beberapa dimensi pencapaian hasil, faktor keberuntungan, kesuksesan, memiliki kerja etos tinggi, pribadi yang bertanggung jawab, antisipasi masalah terhadap variabel kinerja. Hasil uji menyatakan bahwa variabel *locus of control* terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan. Nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap dependen sebesar $0.000 < 0.05$

Berdasarkan pada tabel 4.51 nilai korelasi *locus of control* (X) dan kinerja (Y) adalah sebesar 0.681. Nilai korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang “kuat” antara *locus of control* dengan kinerja pegawai structural Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Pernyataan di atas diperkuat pada tabel 4. Tabel kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 – 0.70 mengartikan kekuatan hubungan tinggi atau kuat. Nilai hubungan variabel *locus of control* terhadap kinerja menempati angka sebesar 0.681.

[illegible]

Locus of control merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, kinerja. *Locus of control* memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang. *Locus of control* dapat diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *locus of control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.⁸²

⁸² Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Jurnal Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Konerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

$$Y = 10.882$$
$$Y = 21.042$$
[illegible]

4. Indikator keberuntungan yang paling tinggi dalam pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Locus of control dikaitkan dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada

Lefcourt dan Martin mendefinisikan, bahwa *locus of control internal* adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi.⁸⁵ Keyakinan tersebut berasal dari individu itu sendiri. Sedangkan, *locus of control external* adalah suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi. Keyakinan tersebut memiliki alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu. Dengan demikian, hal tersebut berada di luar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain, orang yang memiliki *locus of control external* menganggap, bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada di luar dirinya.

[illegible]

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Bersumber pada tabel 4.51 diketahui nilai signifikan variabel dalam penelitian ini yaitu *locus of control* (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel dependen sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan teori yang menunjang hasil analisis variabel *locus of control* dan kinerja.

Dalam jurnal bisnis dan ekonomi menyatakan, bahwa *locus of control* terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih

Variabel *locus of control* memiliki nilai determinasi atau nilai R square terhadap kinerja sebesar 0.464, besarnya nilai determinasi atau nilai R square sama dengan 46.4%. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R square atau determinasi sebesar (kontribusinya sebesar $0.464 \times 100\%$). *Locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 46.4%. Sisa nilai pengurangan $100\% - 46.4\%$ menghasilkan nilai sebesar 53.6 %. Hal tersebut diartikan, bahwa 53.6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural. Nilai tersebut menunjukkan angka sebesar 0.464 atau 46.4%. Hasil uji nilai hubungan di atas variabel *locus of control* terhadap kinerja menghasilkan nilai hubungan kuat atau tinggi dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut:

53.6 %. Hal tersebut diartikan, bahwa 53.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural. Nilai tersebut merupakan angka sebesar 0.464 atau 46.4%. Hasil uji nilai hubungan di atas menunjukkan bahwa *locus of control* terhadap kinerja menghasilkan nilai hubungan yang tinggi dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang *locus of control* diatas, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.882 + 0$$

$$Y = 10.882$$

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.882 + 10.16$$

$$Y = 21.042$$

[illegible]

- Berdasarkan tabel 4.52 memberikan informasi mengenai hubungan antara keberuntungan terhadap kinerja. Dari tabel tersebut dapat diperoleh besaran nilai korelasi keberuntungan dan kinerja yaitu 0.955, maka dapat disimpulkan kekuatan hubungannya sangat kuat terhadap indikator keberuntungan dengan variabel kinerja. Apabila semakin tinggi nilai keberuntungan, maka dapat dikatakan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Penjelasan diatas memiliki kekuatan yang dipertegas pada tabel 4.57. Tabel tersebut menyampaikan sebuah informasi yang berhubungan dengan kekuatan hubungan. Nilai kekuatan hubungan antara 0.80 hingga 1000 menyatakan kekuatan hubungan sangat kuat dari variabel. Nilai dilihat dari hasil telaah antara indikator keberuntungan terhadap produktivitas kerja sebesar 0.955. Nilai sebesar 0.955 melebihi nilai 0.80, maka nilai tersebut mempunyai kekuatan hubungan sangat kuat dari variabel.

- Berdasarkan tabel 4.52 memberikan informasi mengenai hubungan antara campur tangan orang lain terhadap kinerja. Dari tabel

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- [illegible]

dalam penelitian ini instrument pertanyaan atau pernyataan terbatas dan kurang memadai.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah populasi, sehingga dapat mendekati gambaran hasil kondisi yang sebenarnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Dalam penyebaran angket, Tidak semua responden dapat mengisi kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti, hal tersebut dikarenakan banyak pegawai yang sering pergi keluar kota untuk Dinas Luar, sehingga peneliti sulit menemui responden.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

- Fahmi, Irmah. 2011. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : CV. ALFABETA
- Ghufron & Risnawati. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Hadinoto Monks. 1997. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Horton & Hunt. 1984. *Pengantar Antropologi*. Bandung : Bina Cipta
- Iswat, Sri. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga Univercity Press
- Kartini, Kartono.2003. *Kamus Psikologi*. Bandung : CV. Pionir
- Kuswati, Wuryaningsih. et.al. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2013
- Levenson, H. 1973. "Multidimensional Locus Of Control In Psychiatric Patients". *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*. Vol. 41. Hal. 397
- Lestari, Sri. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Universitas Jendral Sudirman Purwokerto. Vol XVII. No 2. 2010
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdaya
- Marga, Betty. M. Soeharjo. L. B & Margono, H.M, (2000). *Studi Pendahuluan Hubungan Antara Kembali Prestasi Belajar dan Lokus Kontrol Pada Siswa SMPN di Surabaya, Jiwa Majalah Psikiatri*, Vol.1. No. 31, hal 33. Jakarta, Yayasan Kesehatan Jiwa.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Martin, R.A. & H.M. Lefcourt. (1983). "Sense Of Humor As A Moderator Of The Relation Between Stressor And Moods". *Journal Of Personality And Social Psychology*. Hal 121
- Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta : Gaya Media

Michael, C.E. & Spector, P.E., 1982. *Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffetf, Hand, and Meglino Model*. *Journal of Applied Psychology*, Hal 53

Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen; Konsep, Manfaat Dan Rekayasa*. Edisi 8. Yogyakarta : STIE-YKPN

Mulyadi & Setiawan, Johnny. 2007. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. (Jakarta : Salemba Empat

Myers, E. G. 1983. *Social Psychology*. Tokyo. McGraw Hill.

Priyanto. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : MediaKom

Ridwan, Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Rotter, Julian B. *Internal Versus External Control of Reinforcement; A Case History of A Variable*. The American Psychological Association. Vol. 45. No. 4. April 1990.

Sarwono. 2010. *Psikologi Remaja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Sjafri Mangkuperwira. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta : PT Ghalia

Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Somati, Ating. 2006. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia

Sudarsono, Anugrahini. et.al. *Pengaruh Internal Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Prestasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sampang*. Universitas Trunojoyo Madura

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta

Supriyanto dan Maharani. 2003. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner Dan Analisis Data*. Malang : UIN Maliki PRESS

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana Prenada Media Group

2