

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi
Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

IQBAL HAKIKI
1801280115



FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA**

SKRIPSI

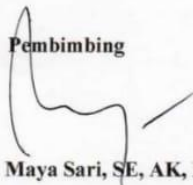
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

IQBAL HAKIKI
NPM : 1801280115

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku tersayang serta keluarga tersayang yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini yang tiada henti

Ayahanda Syahrul

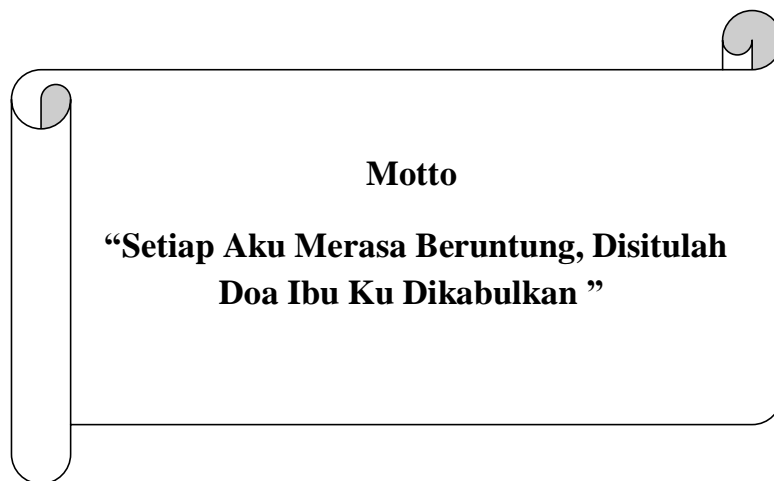
Ibunda Meri Waty

Abang & Adikku tersayang Tommy Hakiki, Aldi Hakiki, Ali Hakiki, Stia Waty Hakiki, & Pinkhan Aliffia Sekar Andini

Yang selalu mendo'akan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku

Dan sahabat-sahabat yang selalu ada untuk memberikan semangat dan menemani suka duka dalam proses skripsi ini.

Terimakasih



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
Jenjang Pendidikan : S1 (Starata Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama” merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 29 Oktober 2022



Iqbal Hakiki
Iqbal Hakiki
1801280115

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA**

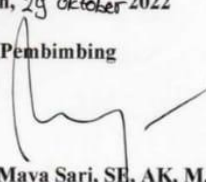
Oleh :

IOBAL HAKIKI
NPM : 1801280115

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 29 Oktober 2022

Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n, Iqbal Hakiki

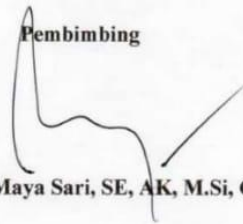
Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Iqbal Hakiki** yang berjudul "**Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

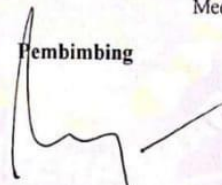
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

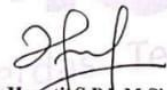
Medan, 29 Oktober 2022

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Medan, 2022



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dikembangkan surat ini agar diakibatkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, Msi
 Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Dr. Maya Sari,SE,AK, M.Si.,CA

Nama Mahasiswa : Iqbal Hakiki
 Npm : 1801280115
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
14/10/2022	- (4) Item Pernyataan disetiap Masing-masing Variabel - Ketepatan Penulisan. - Petjelasan data SPSS		
18/10-2022	- Hasil dari pembahasan		
20/10-2022	Acc. <i>Isra Hayati</i>		

Medan, 29 Oktober 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc.Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, SPd, Msi

Pembimbing Proposal

Assoc.Prof.Dr. Maya Sari,SE,AK, M.Si.,CA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Medan, 29 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

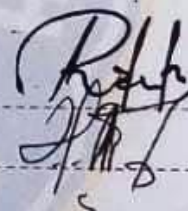
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : X
Tanggal Sidang : 10/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Riyan Pradesyah, S.E, Sy., M.E.I
PENGUJI II : Mutiah Khaira Sihotang, MA



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN
BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987 Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye

ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	³ / ₄ Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	³ / ₄	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I

و			
—	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى	fathāh dan ya	Ai	a dan i
و	fathāh dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fathāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	ḍammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

qāla : قال ramā : مار

qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan «*ammah*», transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

Raudah al-afal-raudatul afal

لروضة الاففا

Al-madinah al-munawaroh

المدينه المنوره

الاه:

طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل

- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع

- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihil-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Medan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Tirta Investama. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan, dengan metode yang digunakan adalah metode survei. Data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* dan *locus of control* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, *self efficacy*, *locus of control*

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of self efficacy and locus of control on the performance of employees of PT. Tirta Investama Medan. This research was conducted at the company PT. Tirta Investama. The number of samples used as many as 50 employees, with the method used is the survey method. The data from this study are primary data obtained from observations, questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis that has been done, it can be concluded that it has a positive and significant effect on employee performance. Locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Self efficacy and locus of control together have an effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, self efficacy, locus of control*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA”**

Shalawat berangkaikan salam kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliyah menuju alam dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang masih dapat kita rasakan bersama.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan stars satu (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Syahrul dan Meriwati, abang dan kakak ipar saya Tommy Hakiki dan Irma, serta adik-adik saya Aldi Hakiki, Ali Hakiki, Stia Waty Hakiki, yang tidak hentinya memberikan dukungan dan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, MA selaku wakil dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S. Pd.I, MA selaku wakil dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati S.Pd M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Assoc.Prof.Dr. Maya Sari SE,AK, M.Si., CA selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan informasi dan pengetahuan kepada Penulis selama masa studi.
9. Kepada Pinkhan Aliffia Sekar Andini, yang ikut membantu dan memberikan support kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Dan terakhir kepada teman-teman saya seperjuangan yang ada dikelas MBS c1 pagi stambuk 2018.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis meminta maaf apabila dalam penyusunan laporan tugas akhir ini terdapat kesalahan penulisan.

Akhir kata Penulis berharap semoga tugas akhir dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA”** ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi bagi pembaca.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022

Penulis

Iqbal Hakiki
1801280115

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II : KAJIAAN TEORITIS	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Kajian Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis	22
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Instrumen Penelitian	31
G. Uji Prasyarat	31
H. Teknik Pengumpulan	34
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	36
B. Deskripsi Karakteristik Responden	38
C. Penyajian Data.....	39
D. Hasil Penelitian.....	43

E. Interpretasi Hasil Analisis Data	55
F. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2	Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3	Operasionalisasi Variabel Penelitian	28
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 5	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	39
Tabel 6	Presentasi Responden Variabel <i>Self Efficacy</i>	39
Tabel 7	Presentasi Responden Variabel <i>Locus of Control</i>	40
Tabel 8	Presentasi Respondedn Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 9	Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	43
Tabel 10	Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control</i>	44
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 12	Uji Reliabilitas <i>Self Efficacy</i>	45
Tabel 13	Uji Reliabilitas <i>Locus of Control</i>	46
Tabel 14	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 15	Uji Multikolinearitas	48
Tabel 16	Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel 17	Uji T Parsial	52
Tabel 18	Uji F test.....	54
Tabel 19	Uji <i>Rsquare</i>	51

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Kerangka Berfikir	22
Gambar 2	Logo Perusahaan	36
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Tirta Investama.....	37
Gambar 4	P-P Plot.....	47
Gambar 5	Hasil Uji Heteroskedasitas	49

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan global yang sangat luas telah memberikan dampak negative terhadap perilaku individu. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menghadapi suatu organisasi/perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang memiliki daya saing yang efisien dan ketat dalam meningkatkan efesiensi, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Seiring perkembangan zaman persaingan antara perusahaan menjadi lebih ketat dan kompetitif pada masa sekarang ini. Persaingan tersebut memicu perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen dengan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh perusahaan lain. Berkaitan dengan hal itu sebuah perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan nya dalam memenuhi kebutuhan maupun keinginan konsumen dengan baik. Agar konsumen merasa nyaman dan puas terhadap layanan yang berikan, dan melakukan pembelian berulang pada perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* pada karyawan nya, agar standart kinerja para karyawan meningkat bersamaan dengan kepercayaan diri mereka dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Setyowati, 2017)

Self efficacy juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif. (Ary & Sriathi, 2019)

Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *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 (Ary & Sriathi, 2019)

Engko (2008) menyatakan bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. *Self efficacy* juga berpengaruh signifikan pada kinerja, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006). *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri (Ary & Sriathi, 2019)

Rimper dan Lotje (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. *Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya (Ary & Sriathi, 2019)

Locus of control adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik et al., 2015). Dewi (2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Ary & Sriathi, 2019)

Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut Widyaningrat (2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima.

Locus of control berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. *Locus of control* dibagimenjadi dua, yaitu: *locus of control internal* dan *eksternal*. (Widyawati & Karwini, 2018)

Modise dan Patient (2017) mereka yang cenderung memiliki *locus of control eksternal* akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control internal* yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

Secara teoritis, hubungan tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang mengemukakan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Setyowati, 2017)

Penelitian (Sanjiwani dan Wisadha, 2016) juga mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja. Sedangkan penelitian (Savira, et.al., 2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. (Setyowati, 2017)

Penelitian (Nur et.al, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.(Setyowati, 2017)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala (Setyowati, 2017)

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan sebuah organisasi karena tanpa karyawan organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang dimiliki. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menyelesaikan

permasalahan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan gambaran pencapaian dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang telah di rencanakan dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian penting dalam perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan kontribusi yang besar dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja (Ary & Sriathi, 2019)

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2014)

Pada sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap organisasi sebagai salah satu faktor penentu akan peranan dan keberadaannya untuk memberikan kontribusi yang selaras dengan tujuan yang ingin perusahaan capai secara efektif dan efisien. Diantara aspek-aspek yang mendukung, yang menjadi aspek cukup diperhatikan terkait dengan keadaan perekonomian adalah karyawan, hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh industri untuk bertahan dalam persaingan industri yang sangat kompetitif. Karyawan sebagai aspek yang penting mempunyai tenaga dalam mengendalikan dan menetapkan keberlangsungan sebuah industri. Kepuasan kerja ialah factor penting untuk tetap menjaga kestabilan karyawan terkait keberlangsungan industry.

Bagaimana variable psikologis terutama efikasi diri memainkan peran penting untuk mencapai kesejahteraan di tempat kerja belum dapat dijelaskan. Literatur yang ada menyerukan penelitian lebih lanjut dibidang

praktik keberlanjutan untuk menjembatani kesenjangan efikasi diri dan kesejahteraan ditempat kerja.

Aqua adalah perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diakuisisi oleh Danone perusahaan multinasional asal Prancis pada tahun 1998. Tirta Utomo sebagai pendiri PT. Golden Mississippi merupakan pelopor perusahaan AMDK pertama di Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Pondok Ungu, Bekasi pada tahun 1973. (Danone Aqua, 2018). Pada 4 September 1998 Aqua dan Danone Grup sepakat untuk bergabung. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan Aqua sebagai Produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) terbesar di Indonesia. (www.aqua.com/tentang_aqua/nilai-luhur). Pada tahun 2001 Danone melakukan peningkatan saham kepemilikan di PT Tirta Investama dari 40% menjadi sebesar 74% sehingga pada akhirnya Danone menjadi pemegang saham mayoritas dalam Aqua Grup. (Vinet & Zhedanov, 2011)

Group Danone merupakan salah satu perusahaan multinasional yang bergerak pada kegiatan produksi berbagai jenis makanan dan minuman. Danone mengklaim sebagai pemimpin di pasar produk turunan susu atau air minum dalam kemasan. (Danone, 2017).

Produk yang dihasilkan oleh Danone diantaranya merupakan merek terkenal air minum seperti Volvic, Evian, Aqua, dan Badoit. (Vinet & Zhedanov, 2011)

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja, adapun beberapa aspek yang perlu diperhatikan adalah situasi dan kondisi yang terjadi saat ini pada karyawan PT. Tirta Investama adalah kurang memahami *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* pada masing-masing individu, sehingga kurang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas Penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian tentang “ **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* pada kinerja Karyawan PT. Tirta Investama**”

B. Idenifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Banyak karyawan yang belum mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perusahaan.
2. Masih ada nya sebagian karyawan yang belum memahami karakter diri nya sendiri, sehingga kurang maksimal dalam pekerjaan yang dijalankan, berdasarkan teori variabel *locus of control* (lokus kendali).
3. Kurangnya tingkat kualitas kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan PT. Tirta Investama

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di jelaskan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini ialah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama?
3. Apakah *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap perusahaan PT. Tirta Investama?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap perusahaan PT. Tirta Investama

E. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan pelengkap syarat penyelesaian pendidikan jenjang sarjana di jurusan manajemen bisnis syariah universitas muhammadiyah Sumatra utara
2. Bagi PT.Tirta Investama dan Karyawan, Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman baru dalam hal hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan.
3. Bagi para akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau pembanding untuk penelitian selanjutnya

F. Statistik penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

1. Bab I : Pendahuluan
Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan
2. Bab II : landasan teori
Berisi kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis
3. Bab III : metodologi penelitian
Berisi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian dan operasional variable, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji prasyarat, teknik analisis data
4. Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan
Berisi deskripsi penelitian, temuan penelitian pembahasan
5. Bab V penutupan
Berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Pengertian *Self Efficacy* merupakan keyakinan tentang sejauh mana individu mempertahankan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan jenis perilaku pengatasan (coping skill), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *self efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan mempertingkat keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan. Sebaliknya, *self efficacy* rendah akan membawa individu pada kegiatan-kegiatan yang menghambat terjadinya perubahan-perubahan yang mengarah pada kondisi yang lebih baik. Dengan kata lain, individu yang mempunyai *self efficacy* rendah akan merasa takut dan cenderung menghindari situasi yang menurut individu melebihi kemampuannya. Sebaliknya individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung tidak mengalami kecemasan dan tidak berperilaku menghindar (Bandura, 1997). Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung memiliki strategi belajar yang lebih baik dibandingkan individu dengan *self*

efficacy rendah (Zuleman, 1999). Berdasarkan beberapa definisi tentang efikasi diri tersebut dapat dikatakan bahwa self efficacy merupakan hubungan dari proses kognitif yang berupa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas tertentu. Self efficacy berkaitan dengan penilaian individu pada dirinya sendiri tentang kemampuan serta potensi-potensi yang dimilikinya untuk kemudian dipadukan menjadi tindakan khusus dalam menghadapi tugas tertentu. (Melaksanakan Asuhan Keperawatan Igd et al., 2012)

Self Efficacy mempunyai tiga dimensi, yaitu :

1) Magnitude

Dimensi magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Jika tugas-tugas diatur menurut tingkat kesulitannya, maka self efficacy individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan sulit. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukan dan akan menghindari situasi dan tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2) Generality

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku. Beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.

3) Strength

Dimensi strength berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan.

b. Manfaat Dimensi Self Efficacy

Menurut Rice (1999) mengatakan bahwa self efficacy seseorang dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki manfaat penting terhadap prestasi. Dimensi-dimensi tersebut antara lain :

1) Kemampuan.

Kemampuan berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas (level of difficulty). Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.

2) Kinerja.

Kinerja berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus, sedangkan beberapa pengharapan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.

3) Keyakinan.

Keyakinan berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustrasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu.

c. Manfaat Self Efficacy

Manfaat mengetahui keyakinan dalam diri individu yang ditunjukkan dengan aktivitas melakukan kegiatan dan mendapatkan prestasi sebagai imbalan dari apa yang telah dilakukan. Menurut Martoyo (1994) manfaat bagi individu dalam melakukan kegiatan dan mendapatkan hasil yang baik sebagai berikut :

- 1) Mempunyai rasa percaya diri yang besar dalam menjalani tugastugas. Artinya, dalam diri individu merasa mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya
- 2) Mempunyai sikap dalam menentukan tujuan dan lebih berorientasi ke depan. Individu mempunyai tujuan dan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berkembang menjadi lebih baik.
- 3) Memilih tugas yang taraf kesukarannya sedang. Maksudnya, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan individu memilih pekerjaan yang diawali taraf kesukarannya sedang, kemudian baru mengerjakan tugas yang sulit.
- 4) Tidak suka membuang-buang waktu. Waktu yang ada digunakan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Memilih teman yang berkemampuan. Maksudnya, dalam mencari teman sekerja memilih teman-teman yang memiliki kelebihan dalam bidangbidang tertentu sehingga akan menambah wawasan dan pengetahuan individu
- 6) Bertanggung jawab dalam melakukan tugas-tugas. Artinya, setiap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dilaksanakan dengan sebaikbaiknya.(Melaksanakan Asuhan Keperawatan Igd et al., 2012)

2. Locus Of Control

a. Defenisi Locus Of Control

Locus of Control merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan Social Learning Theory Wolman(1977) konsep locus of control adalah bagian dari Social Learning Theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-

faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. locus of control sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka mendefinisikan locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. (GAYUH, 2020)

Locus of control dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Internal Locus of Control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.
- 2) Eksternal Locus of Control adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Locus of control internal adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja. (Wuryaningsih & Kuswati, 2013)

Locus Of Control eksternal adalah individu yang eksternal locus of control nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktuwaktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam

ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami 21 kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Yang membandingkan antara internal dan eksternal locus of control mengatakan bahwa individu dengan locus of control internal akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya.(GAYUH, 2020)

Locus Of Control memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. Kepribadian

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu kepribadian sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan kepribadian yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda – beda. Pemilihan kepribadian ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan dari masa lalu dengan yang terjadi saat ini.

2. Percaya Diri

Percaya diri merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh kepribadian yang telah diprediksikan.

3. Perilaku

Perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada kepribadian yangbisa mengikuti perilaku tersebut.

b. Karakteristik Locus Of Control

Karakteristik antara Locus of control internal dan eksternal adalah sebagai berikut :

1) Locus of Control Internal

- a) Suka bekerja keras.
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.

2) Locus Of Control Eksternal

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mudah menyerah.
- c) Kurang mencari informasi.
- d) Mempunyai keraguan ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017)

Menurut beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. (Wursanto, 2009)

Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja karyawan atau employee performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang di targetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Byars (1984:38) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.(GAYUH, 2020)

Menurut Dessler (1992:42) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kinerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya di jalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.(Wuryaningsih & Kuswati, 2013)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut Keith Davis (1995:52) dalam Sedarmayanti : $Performance = Ability + Motivation$ $Ability = Knowledge + Skill$ $Motivation = Attitude + Situation$ Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (knowledge) dan keahlian (skill), sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (attitude) dan situasi (situation),

yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, dan sifat pribadi karyawan. Pengukur kinerja ini menggunakan proksi empat dimensi yaitu kualitas, kuantitas, waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan teman sekerja. Mathis and Jackson (2001) merumuskan bahwa $P = A \times E \times S$, dimana (P) kinerja adalah hasil dari (A) ability/kemampuan, dikalikan dengan (E) effort/usaha, dikalikan dengan (S) support/dukungan.(GAYUH, 2020).

c. Penilaian Kinerja Karyawan

John Bernadin (1993) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

1) Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja. Kemampuan Bawaan Bakat Ketertarikan Faktor Kepribadian Kinerja Individu (termasuk jumlah dan kualitas) Usaha yang dilakukan Motivasi Etika Kerja Kehadiran Waktu Kerja Dukungan Pelatihan Peralatan Mengetahui Harapan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat di selesaikan pada waktu yang

telah di tentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kondis Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja. Sedangkan budaya kerja merupakan cara atau perilaku karyawan dalam bekerja yang ditetapkan perusahaan.

5) Rekan Kerja

Rekan Kerja merupakan factor paling berpengaruh dalam bekerja, sebab rekan kerja dapat meringankan pekerjaan yang sangat berat ketika dikerjakan

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut John Soeprihanto (1998;23) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. (GAYUH, 2020).

5. Perilaku Kinerja Dalam Islam

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak hanya menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang dalam mengatasi dampak negative tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alqur'an. Kebutuhan berprestasi menurut Alqur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari adalah pengakuan dari Allah SWT. (Maguni & Maupa, 2018)

Hal ini dijelaskan dalam Alqur'an surah *Alam Nasyah*. Q.S : 94 ayat 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ



Terjemahnya: 7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. (Maguni & Maupa, 2018)

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel dibawah ini

Tabel 2.1

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	Joko Wibowo dan Taofik Hidajat (2020) Jurnal Magisma Vol. 08,1 No. 02, 2020	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan	Variabel yang digunakan Efikasi Diri (Self Efficacy))Tidak ada variabel Self Efficacy dan Locus Of Control Menggunakan metode resampling Bootstrap	Disimpulkan variabel efikasi diri (self efficacy) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai signifikan <0.05.
2	Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, and Asri Laksmi Riani (2019) International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 06 No. 02, 2019	The Effect of Leadership Style, SelfEfficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leon	Adanya variabel Self Efficacy Menggunakan moderation regression analysis	Tidak ada variabel Locus of Control dan Lingkungan Kerja	Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan

3	Dwi Sugmawati, dan Tri Wulida Afrianty (2018) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61 No. 04, 2018	Pengaruh Self Efficacy Terhadap InRole Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borobudur Malang)	Terdapat variabel Self Efficacy Menggunakan software analisis SPSS	o)Terdapat Motivasi Kerja Objek yang diteliti karyawan BCA KCU Borobudur Malang	
4	Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2018) Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 03 No. 02, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri	Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Objek penelitian di Bank Syariah Mandiri	Tidak ada variabel Self Efficacy dan Locus Of Control.	Berdasar kan penelitian variabel Lingkungan Kerja (X) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Popoola and Olusoji David (2015) African Journal For The Psychological Study Of Social Issues Vol. 18 No. 02, 2015	Exploring The Relationship Between Work Locus Of Control And Job Involvement Of Employees In	Terdapat variabel Locus Of Control Metode penelitian kuantitatif	Tidak ada variabel Self Efficacy dan Lingkungan Kerja	

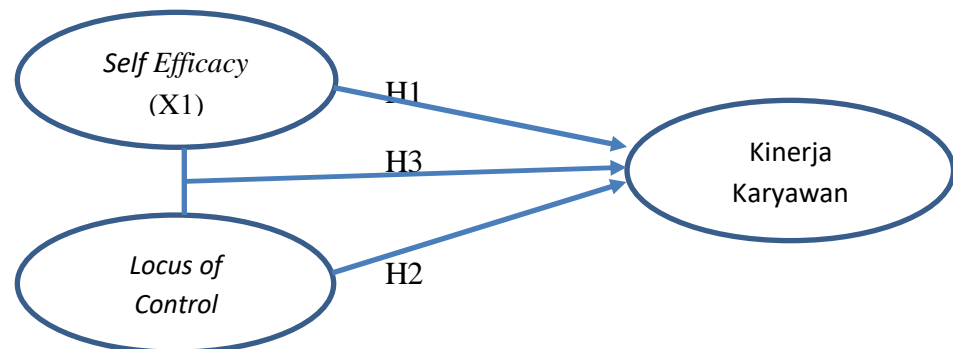
		Commercial Banks In Nigeria			
6	Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan and M.Tafique Tahir (2015) Diponegoro Journal Of Accounting. Vol.03 No. 02, 2015	Impact Of Working Environment On Employee's Productivity: A Case Study Of Banks And Insurance Companies In Pakistan	Adanya variabel Lingkungan Kerja. o)Merupakan penelitian kuantitatif.	Menggunakan software analisis SPSS 17.0	Hasil pengujiannya yaitu Lingkungan Kerja memberikan dampak positif karena berpengaruh baik terhadap employees of produktivity.
7	Rahmi Yuliana (2016) Jurnal STIE Semarang. Vol. 08 No. 03, 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang)	Variabel yang digunakan Lingkungan kerja Menggunakan analisis kuantitatif	Tidak ada variabel Self Efficacy dan Locus Of Control o)Sampel yang digunakan adalah karyawan BCA Syariah.	Penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,025. Berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Karyawan PT. BCA Syariah Semarang.

Penelitian terdahulu merupakan penelitian dimana obyek dan variabel penelitiannya hampir sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pembanding terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Berkaitan dengan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Invetama.

C. Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini secara sistematis dan ringkas sehingga dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Keterangan Gambar

Self Efficacy (x^1) : Variabel Dependen

Locus Of Control (x^2) : Varibel Dependen

Kinerja Karyawan (y^1) : Variabel Independen

6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian dimana kebenarannya perlu diuji. Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H_1 = Diduga self efficacy (efikasi diri) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama

H_2 = Diduga locus of control (lokus kendali) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama

H_3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data yang ada dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014).

Jenis penelitian yang digunakan untuk membahas dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-inferensial, karena dalam penelitian ini peneliti menjelaskan setiap variabel yang ada serta menjelaskan hubungan yang ada diantara setiap variabel.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden.

Sedangkan unit analisis yang dituju dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tirta Investama

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama, yang terletak di jalan Kapten Sumarsono No. 74, Kp. Lalang, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang
2. Waktu penelitian yang dilakukan penulis mulai pada Agustus – September 2022

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Definisi nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Tirta Investama yang berjumlah 50 karyawan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

- a. Self efficacy (x^1) merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. 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 (Ary & Sriathi, 2019)
- b. Locus of control (x^2) adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. Locus of control diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Ary & Sriathi, 2019)
- c. Kinerja karyawan (y^1) adalah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang di targetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

2. Defenisi Operasional Penelitian

Pengertian operasional menurut Singarimbun adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya. (Singarimbun,1997)

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Self efficacy	merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. 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	1. Kemampuan 2. Keyakinan 3. Kinerja	likert
2	Locus of Control	Locus of control adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. Locus of control diartikan sebagai keyakinan	1. Kepribadian 2. Percaya diri 3. Prilaku	Likert

		seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak.		
3	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang di targetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang mendukung 2. Tepat Waktu 3. Rekan kerja yang mendukung 	

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian, yakni PT. Tirta Investama dan Karyawan yang akan memberikan data tentang pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama. Kemudian data sekunder, yakni data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan.

1. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian pada PT. Tirta Investama

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawab oleh karyawan PT.Tirta Investama.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. ini berarti, dengan menggunakan alat-alat tersebut data dikumpulkan.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket. Uji coba instrumen penelitian dilakukan ketika dikeluarkannya surat izin dan akan dilaksanakan kurang lebih selama 1 bulan di PT. Tirta Investama dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

Instrumen yang diujicobakan berjumlah 18 butir pernyataan, dimana 6 butir pernyataan untuk variabel *self efficacy*, 6 butir pernyataan untuk variabel *locus of control* dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

G. Uji Prasyarat

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiono, 2008). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan suatu instrumen. Validitas menunjukkan drajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiono, 2008).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *forWindows* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika dihitung dapat dilihat pada kolom

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reabilitas sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen realibel adalah instrumen yang apa bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner (Agus Eko Sujianto, 2009).

Untuk mengukur uji realibilitas dengan uji Cronbach Alpha menggunakan SPSS yaitu variabel dikatakan raelibel jika memberikan Cronbach Alpha $> 0,6$. Adapun pengelompokan dalam di bagi menjadi lima kelas rang yang sama, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 sb 0.20 berarti kurang realibel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 sb 0.40 berarti agak realibel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 sb 0.60 berarti cukup realibel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 sb 0.80 berarti realibel

5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 sb 1.00 berarti kurang reliabel

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y, peneliti menggunakan pengujian sebagai berikut (Imam Ghazali, 2011):

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai antara t hitung dengan t tabel. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : variabel-variabel bebas (*human relation*) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

H_a : variabel-variabel bebas (*human relation*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi

(kd) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konstan atau tetap (Ibid). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*human relation*) dalam menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) tergolong terbatas. Begitupun sebaliknya nilai yang mendekati satu diartikan variabel bebas (*human relation* dan kepuasan kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh inovasi produk dan marketing tools terhadap keunggulan bersaing produk fashion pada toko lapak sepatu Medan. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Parsial dengan Ttest

Uji Ttest dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. H_a yang diuji adalah suatu parameter yang tidak sama dengan nol dan H_0 adalah suatu parameter yang sama dengan nol. Cara melakukannya adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a di terima.

2. Uji Simultan dengan Ftest

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a) tidak semua parameter simultan sama dengan nol dan hipotesis nol (H_0) yang diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

3. Uji Determinasi Rsquare (R^2)

R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini perhitungan R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Tirta Investama

Aqua adalah perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diakuisisi oleh Danone perusahaan multinasional asal Prancis pada tahun 1998. Tirta Utomo sebagai pendiri PT. Golden Mississippi merupakan pelopor perusahaan AMDK pertama di Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Pondok Ungu, Bekasi pada tahun 1973. (Danone Aqua, 2018). Pada 4 September 1998 Aqua dan Danone Grup sepakat untuk bergabung. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan Aqua sebagai Produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) terbesar di Indonesia.

Pada tahun 2001 Danone melakukan peningkatan saham kepemilikan di PT Tirta Investama dari 40% menjadi sebesar 74% sehingga pada akhirnya Danone menjadi pemegang saham mayoritas dalam Aqua Grup.

Group Danone merupakan salah satu perusahaan multinasional yang bergerak pada kegiatan produksi berbagai jenis makanan dan minuman. Danone mengklaim sebagai pemimpin di pasar produk turunan susu atau air minum dalam kemasan. Produk yang dihasilkan oleh Danone diantaranya merupakan merek terkenal air minum seperti Volvic, Evian, Aqua, dan Badoit.

2. Profil PT. Tirta Investama

Nama Perusahaan : PT. Tirta Investama
Alamat : Jl. Helvetia by pass No. 74 Kec. Helvetia
Telephone : 061-8444333, 8447102, 8447103
Fax : 061-8447108



Logo :

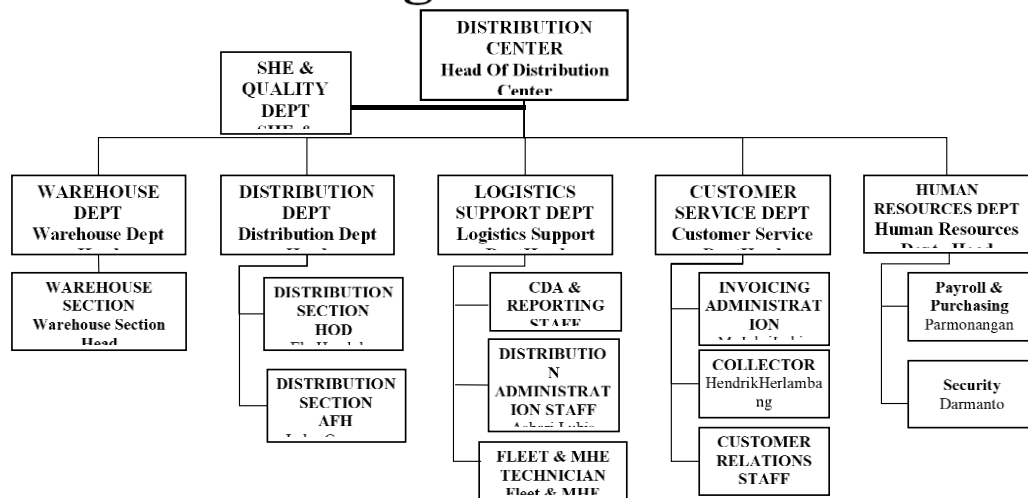
3. Visi dan Misi PT. Tirta Investama

Visi :Menginspirasi Masyarakat Indonesia untuk Hidrasi yang Lebih Sehat.

Misi :Melalui misi dan komitmen ganda untuk kemajuan bisnis dan sosial, Danone memiliki tujuan membangun masa depan yang lebih sehat dari gaya hidup yang sehat, bumi yang sehat dan ekosistem yang sehat.

4. Sturuktur Organisasi PT. Tirta Investama

Structure Organization DC Medan



Gambar 3

5. Produk PT. Tirta Investama

PT. Tirta Investama merupakan pelopor minuman dalam kemasan (AMDK) pertama di Indonesia dengan memproduksi Aqua sebagai produk pertama yang dipasarkan. Dengan pesatnya permintaan pasar akan minuman dalam kemasan tersebut, Aqua menjadi pemimpin pasar turunan produk susu atau air minum dalam kemasan.

Adapun produk yang dihasilkan PT. Tirta Investama adalah :

1. Aqua
2. Volvic

3. Evian

4. Badoit

5. Fit

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (Kuisisioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 18 butir pernyataan, terbagi dalam 6 butir pernyataan untuk *Self Efficacy* (x1), 6 butir pernyataan untuk *Locus Of Control* (x2), dan 6 butir pernyataan Kinerja Karyawan (y1).

Kuisisioner di sebarakan kepada 50 orang karyawan yang ada di PT. Tirta Investama yang telah ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian dari 50 orang responden dapat di kelompokkan berdasarkan beberapa karakter sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

**Tabel 4 Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Total	50	100%

Sumber : pengolahan data, 2022

Berdasarkan data deskripsi dari tabel diatas dapat diketahui bahwa presentasi responden 50 orang dengan presentasi sebesar 26% perempuan dan 74% laki-laki, sehingga yang mendominasi dalam penelitian ni adalah responden laki-laki.

2. Usia

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden		Frequency	%
Usia	21 - 35	33 orang	66
	36 - 50	17 orang	34
Total		50 orang	100

Sumber : Pengolahan data, 2022

Berdasarkan data deskripsi dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persentasi responden yang berusia 17-20 tahun dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan presentasi 15%, dan responden berusia 21-25 tahun dalam penelitian ini sebanyak 85 orang dengan presentasi 85%. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berusia 21-25 tahun.

C. Penyajian Data

Dibawah ini akan dilampirkan persentasi jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden

Tabel 6

Presentasi Jawaban Responden *Self Efficacy* (X1)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam be kerja	35	70	13	26	1	2	0	0	1	2	50	100	10	20
2	Saya sudah memahami kemampuan diri dalam bekerja	25	50	18	36	5	10	1	2	1	2	50	100	10	20

3	Apakah keyakinan sangat berpengaruh dalam bekerja	30	60	16	32	0	0	3	6	1	2	50	100	10	20
4	Saya memahami keyakinan diri dalam bekerja	30	60	17	34	2	4	0	0	1	2	50	100	10	20
5	Apakah kinerja mempengaruhi dalam bekerja	27	54	19	38	2	4	1	2	1	2	50	100	10	20
6	Saya memahami kinerja diri dalam bekerja	24	48	18	36	7	14	1	2	0	0	50	100	10	20
Rata-rata		29	57	17	34	2,8	5,7	1	2	0,8	1,7				

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas presentasi jawaban dengan memilih sangat setuju tertinggi 70% terendah 48%, responden memilih setuju dengan presentasi tertinggi 38% terendah 26%, responden memilih netral dengan presentasi tertinggi 14% terendah 2%, responden memilih kurang setuju dengan presentasi tertinggi 6% terendah 2%, dan responden memilih sangat tidak setuju presentasi tertinggi 2%.

Tabel 7

Presentasi Jawaban Responden Locus Of Control (X2)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kepribadian sangat berpengaruh dalam bekerja	27	54	20	40	2	4	1	2	0	0	50	100	10	20
2	Saya memahami kepribadian diri dalam bekerja	22	44	20	40	6	12	1	2	1	2	50	100	10	20

3	Apakah percaya diri sangat berpengaruh dalam bekerja	32	64	11	22	3	6	3	6	1	2	50	100	10	20
4	Saya memahami percaya diri dalam bekerja	28	56	15	31	6	11	1	2	0	0	50	100	10	20
5	Apakah perilaku sangat berpengaruh dalam bekerja	33	66	14	28	3	6	0	0	0	0	50	100	10	20
6	Saya memahami perilaku diri dalam bekerja	29	58	15	30	4	8	2	4	0	0	50	100	10	20
Rata-rata		28,5	57	15	31	4	7	1	2	0	0				

Sumber : Pengolahan data, 2022

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas presentasi jawaban dengan memilih sangat setuju tertinggi 66% terendah 44%, responden memilih jawaban setuju presentasi tertinggi 40% terendah 22%, responden memilih jawaban netral dengan presentasi tertinggi 12% terendah 4%, responden memilih jawaban kurang setuju presentasi tertinggi 6% terendah 2%, dan responden jawaban sangat tidak setuju persentasi tertinggi 2%.

Tabel 8

Presentasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	SS		S		N		KS		STS		Jumlah		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kondisi lingkungan kerja di PT.											50	100	10	20

	Tirta Investama mendukung dalam bekerja	32	64	11	22	3	6	2	4	2	4				
2	Saya memahami lingkungan kerja di PT. Tirta Investama	28	56	16	32	2	4	4	8	0	0	50	100	10	20
3	Apakah ketepatan waktu sangat mempengaruhi dalam bekerja	30	60	14	28	5	10	0	0	1	2	50	100	10	20
4	Saya sudah tepat waktu dalam bekerja	28	56	16	32	3	6	3	6	0	0	50	100	10	20
5	Apakah rekan kerja di PT. Tirta Investama dapat bekerja sama dalam sebuah pekerjaan	30	60	17	34	2	4	1	2	0	0	50	100	10	20
6	Rekan kerja di PT. Tirta Investama sangat kompak dalam bekerja	30	60	13	26	6	12	1	2	1	2	50	100	10	20
	Rata-rata	30	59	15	29	3.5	7	1.8	3.7	0.7	1.3				

Sumber : Pengolahan data,2022

Dari tabel diatas responden yang memilih jawaban sangat setuju dengan presentasi tertinggi 64% terendah 56%, responden memilih jawaban setuju dengan presentasi tertinggi 34% terendah 22%, responden memilih jawaban netral dengan presentasi tertinggi 10% terendah 4%, responden memilih jawaban kurang setuju presentasi tertinggi 8% terendah 2%, dan responden memilih jawaban sangat tidak setuju presentasi tertinggi 4% terendah 2%.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas

a. Uji Validitas

1) Variabel *Self Efficacy* (X1)

Inovasi produk diukur melalui pernyataan P1 sampai P6. Pada hasil uji validitas *Self Efficacy*, di peroleh nilai r_{tabel} sebesar 0,23 dan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dari 6 butir pernyataan pada variabel inovasi produk diuji dengan menggunakan software IBM SPSS versi 22 dan di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,617	>	0,23	VALID
P2	0,619	>	0,23	VALID
P3	0,401	>	0,23	VALID
P4	0,686	>	0,23	VALID
P5	0,521	>	0,23	VALID
P6	0,689	>	0,23	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada butir pernyataan variabel *Self Efficacy* lebih besar dari r_{tabel} . Maka semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk data selanjutnya.

2) Uji Validitas *Locus Of Control* (X2)

Variabel *Locus of Control* diukur melalui pernyataan P7 sampai P12. Pada hasil uji validitas *marketing tools*, di peroleh nilai r_{tabel} sebesar 0,23 dan taraf

signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dari 6 butir pernyataan pada variabel inovasi produk diuji dengan menggunakan *software IBMSPSS* versi 22 dan di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,684	>	0,23	VALID
P2	0,672	>	0,23	VALID
P3	0,578	>	0,23	VALID
P4	0,679	>	0,23	VALID
P5	0,747	>	0,23	VALID
P6	0,793	>	0,23	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.7, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada butir pernyataan variabel *Locus Of Control* lebih besar dari r_{tabel} . Maka semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk data selanjutnya.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Marketing Tools diukur melalui pernyataan P16 sampai P21. Pada hasil uji validitas marketing tools, di peroleh nilai r_{tabel} sebesar 0,17 pada *degree of freedom* ($df = n - 2 = 98$ dan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dari 8 butir pernyataan pada variabel inovasi produk diuji dengan menggunakan *software IBM SPSS* versi 22 dan di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,835	>	0,23	VALID
P2	0,800	>	0,23	VALID
P3	0,743	>	0,23	VALID
P4	0,810	>	0,23	VALID
P5	0,698	>	0,23	VALID
P6	0,732	>	0,23	VALID

Sumber : Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada butir pernyataan variabel keunggulan bersaing lebih besar dari r_{tabel} . Maka semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk data selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

1) *Self Efficacy* (X1)

Tabel 12
Hasil Uji Realibilitas Variabel *Self Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,817	6	Reliable

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Bedasarkan tabel, nilai alpha variabel inovasi produk adalah $0,817 > 0,23$ yang menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Self Efficacy* reliabel.

2) *Locus of Control* (X2)

Tabel 13

Hasil Uji Raebilitas Variabel *Locus of Control*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,873	6	Reliable

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Bedasarkan tabel, nilai alpha variabel keunggulan bersaing adalah $0,873 > 0,23$ yang menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Locus of Control* reliabel.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,916	6	Reliable

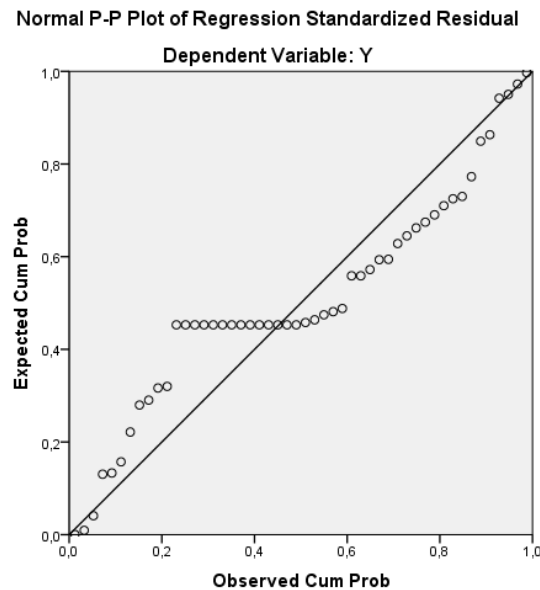
Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Bedasarkan tabel, nilai alpha variabel keunggulan bersaing adalah $0,916 > 0,23$ yang menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah data dilakukan untuk melihat model regresi, variabel independen dan dependent yang memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.



Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2022

Gambar 4

Kriteria pengujian :

- a. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal
- b. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Pada P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel dependen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel dependen yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara :

1. Melihat nilai tolerance

- a) Jika Tolerance $\geq 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas pada data
- b) Jika Tolerance $< 0,01$ maka terjadi multikolinearitas pada data

2. Meilihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

- a) Jika VIF ≥ 10 , maka terjadi multikoliearitas pada data
- b) Jika VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 15

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	,244	4,095
x2	,244	4,095

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

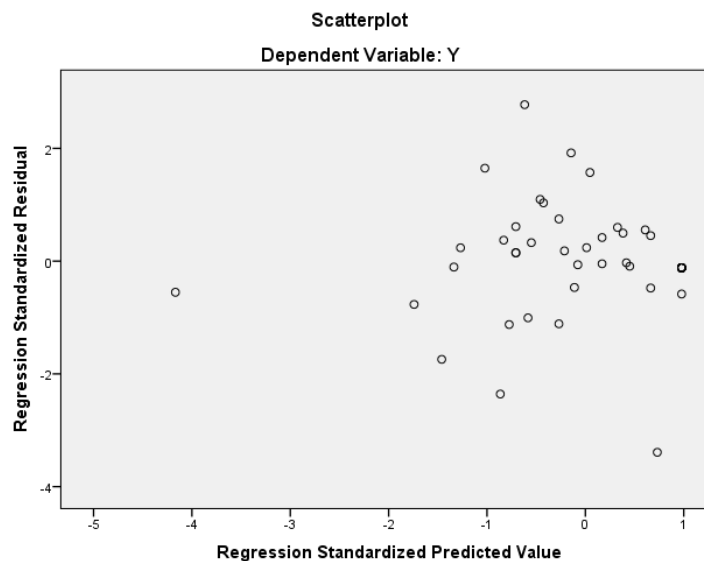
Sumber: Pengolahan data, SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,244 \geq 0,1$ dan nilai VIF $4,095 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Metode informal dalam heterokedastisitas yakni metode Scatterplot.

Dasar analisis nya yaitu sebagai berikut : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang terutama setelah terjadi heterokedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan SPSS versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastsitas sebagai berikut :



Sumber : Data diolah SPSS 22

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun diatas angka nol sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16
Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	2,332		1,118	,269
	<i>Self Efficacy</i>	,482	,174	,388	2,765	,008
	<i>Locus Of Control</i>	,614	,165	,521	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 2,607 + 0,482 + 0,614 + e
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai constant (a) sebesar 2,607 dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel Inovasi Produk, dan Marketing Tools dianggap constant maka nilai Keunggulan Bersaing (Y) sebesar 2,607
- b. Nilai koefisien Regresi Inovasi Produk (X_1) sebesar 0,482 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat inovasi produk naik satu dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka Keunggulan Bersaing (Y) akan naik sebesar 0,482
- c. Nilai koefisien regresi Marketing Tools (X_2) sebesar 0,614 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat Marketing Tools naik satu dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka Keunggulan Bersaing (Y) akan naik sebesar 0,614

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan Ttest (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji-t atau t test adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua populasi. Uji statistik dimana statistik uji memiliki distribusi-F dibawah hipotesis nol. Ini paling sering digunakan saat membandingkan model statistik yang telah dipasang ke kumpulan dat, untuk mengidentifikasi model yang paling sesuai dengan populasi dari mana data dijadikan sampel.

Tabel 17
Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	2,332		1,118	,269
	<i>Self Efficacy</i>	,482	,174	,388	2,765	,004
	<i>Locus Of Control</i>	,614	,165	,521	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22

Dasar pengambilan keputusan:

1. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

$\alpha = 5\%$

$$df = n - 2 = 50 - 2 = 48$$

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $0,05(48) = 1,67$

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,765 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Locus of Control* (X_2) terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,717 >$

1,67 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_2} di tolak dan H_{a_2} diterima artinya variabel *Locus of Control* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan dengan F_{test} (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan yang digunakan adalah 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya (Ghozali, 2016). Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat didalam nya tabel Anova, tingkat signifikan yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya semua variabel independen/dependen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/bebas.

Untuk mencari nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df_1 \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df_2 \text{ (penyebut)} = n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - 1)$$

Keterangan :

k = Jumlah Variabel independent (bebas)

n = Jumlah Responden

Dengan kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_a ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikan $> 0,05$

H_a ditolak apabila nilai signifikan $< 0,05$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 50 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. df_1 (pembilang) = $3 - 1 = 2$
2. df_2 (penyebut) = $50 - 3 = 47$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, dan kemudian akan di bandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), Maka nilai F_{tabel} adalah 3,19

Tabel 18
Hasil Uji F SPSS 22

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	744,948	2	372,474	80,536	,000 ^b
Residual	217,372	47	4,625		
Total	962,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Locus Of Control*, *Self Efficacy*

Sumber : Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa F_{hitung} (80,536) lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (3,19) dan Sig (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama.

c. Uji Determinasi *Rsquare* (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Maka dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Determinasi *Rsquare* (R^2) SPSS 22
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,765	2,151

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2022

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R-Square* dengan nilai sebesar 0,774. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 54,5% sisanya 45,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama yaitu :

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Pada penelitian ini peneliti lebih fokus pada *Self efficacy* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antar *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,765 > 1,67$

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_1} di tolak dan H_{a_1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, pernyataan tertinggi menurut responden yang ada di PT. Tirta Investama adalah “Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam bekerja”, artinya , kemampuan seorang karyawan sangat mempengaruhi dalam segala aspek pekerjaan yang ada di PT. Tirta Investama. Kemampuan yang dimiliki menjadi patokan untuk menempatkan seorang karyawan diposisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Hasil ini didukung oleh perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang mengahruskan memiliki skill di bidang yang membutuhkan tenaga kerja baru.

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *locus of control* (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,717 > 1,67$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{0_1} di tolak dan H_{a_1} diterima yang artinya berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, butir pernyataan tertinggi menurut responden yang ada di PT. Tirta Investama adalah “Apakah perilaku sangat berpengaruh dalam bekerja” artinya perilaku sangat berpengaruh pada karyawan dalam bekerja, dimana *locus of control* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian (Setyowati, 2017) yang mengemukakan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik F (uji simultan) dapat diperoleh bahwa F_{hitung} (80,336) lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (3,19) dan Sig (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama.

Berdasarkan angka R^2 atau koefisien determinasi diketahui yaitu 0,774. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 54,5% sisanya 45,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Bagaimana *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari point variable *self efficacy* (X1) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam bekerja” dengan 35 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi sampel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil olah data juga dapat diketahui jika *self efficacy* berpengaruh kepada kinerja karyawan, kondisi tersebut menjelaskan jika H_1 diterima. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi.et all.2015); (Fauzan.et all.2021); (Kartika.et all 2018) dan (Noviawati.et all.2017) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jika karyawan memiliki kemampuan maka kinerja dapat ditingkatkan.

2. Bagaimana *Locus of Control* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari point variable *locus of control* (X2) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah perilaku sangat berpengaruh dalam bekerja” dengan 33 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi sampel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap karyawan.

Dari hasil pembahasan diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini juga dapat diuraikan jika keyakinan terhadap diri dengan cara memahami karakter dapat meningkatkan percaya diri dalam bekerja.

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 eksterns. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan menantang menuntut kreativitas, kompleks dan penuh inisiatif. Individu eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan. *Locus of control* dibagi beberapa indikator pencapaian hasil, yaitu ; faktor keberuntungan, kesuksesan, memiliki etos kerja yang tinggi, dan pribadi yang bertanggung jawab.

3. Bagaimana Kinerja karyawan Berpengaruh Terhadap PT. Tirta Investama

Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap PT. Tirta Investama, dibuktikan dari point variable kinerja karyawan (Y) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah kondisi lingkungan kerja di

PT. Tirta Investama mendukung dalam bekerja” dengan 32 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi sampel.

Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Yang mana hasil ini sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap PT. Tirta Investama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arda 2017); (A.N. Candra 2017); (Bagaskara.et all.2018) kinerja karyawan adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan berkontribusi terhadap perusahaan, baik dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, masa kerja dan sikap dalam lingkungan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama. Maka diperoleh analisa serta pembahasan dari hasil penelitian tersebut dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan memiliki nilai kolerasi sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,765 > 1,67$. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT Tirta Investama. Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari point variable *self efficacy* (X1) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam bekerja” dengan 35 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi sampel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable *Locus Of Control* dengan kinerja karyawan memiliki nilai kolerasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,717 > 1,67$. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara *locus of control* dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama. Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari point variable *locus of control* (X2) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah perilaku sangat berpengaruh dalam bekerja” dengan 33 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi

sampel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,774. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan *locus of control* karyawan, kinerja karyawan akan semakin tinggi pada PT Tirta Investama.

Dari hasil kuisioner yang telah diberikan kepada para karyawan PT. Tirta Investama dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap PT. Tirta Investama, dibuktikan dari point variable kinerja karyawan (Y) yang menjadi pernyataan paling banyak adalah “Apakah kondisi lingkungan kerja di PT. Tirta Investama mendukung dalam bekerja” dengan 32 orang memilih sangat setuju dari 50 orang yang menjadi sampel.

B. Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran dari peneliti yaitu :

1. Diharapkan kepada PT. Tirta Investama untuk mempertahankan dan serta meningkatkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Karena dengan cara tersebut perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sangat loyalitas terhadap perusahaan.
2. Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pengetahuan mengenai *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama.
3. Bagi peneliti berikutnya melihat masih banyaknya kekurangan yang terdapat pada penelitian ini sekiranya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Kinerja Karyawan. Selain itu agar menambah jumlah responden sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary, I. R., & Sriathi, A. Agung ayu. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Candra, A. N. (2017). Motivasi Terhadap Kinerja Tim Bisnis Dengan Variabel Pemediasi Self Efficacy. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 2(2).
- GAYUH, I. (2020). *Pengaruh Gender Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bpr Bkk Kabupaten Tegal*. [http://repository.upstegal.ac.id/1224/1/Skripsi Gayuh Izha Nurriyadi.pdf](http://repository.upstegal.ac.id/1224/1/Skripsi%20Gayuh%20Izha%20Nurriyadi.pdf)
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra* **PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA**, 16.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100.

<https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>

- Melaksanakan Asuhan Keperawatan Igd, D. DI, Sih Sri Handayani, I., Dwi Sulisetyawati, S., & Setia Adi, G. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat. *Academia.Edu*.
https://www.academia.edu/download/55848115/Self_Efficacy_2.pdf
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–15.
<https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kpasitas Umkm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*, 276–281

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

ANGKET

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA

Petunjuk pengisian angket :

Berilah tanda (√) pada pernyataan dibawah ini yang telah disediakan. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/i sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kriteria dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Penilaian	Angka
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

IDENTITAS RESPONDEN

Pernyataan pada bagian ini berhubungan dengan identitas responden, isilah semua pernyataan yang ada titik-titik nya sesuai dengan data diri serta berilah tanda silang (x) pada salah satu kotak pilihan yang tersedia.

Umur Tahun
Jenis Kelamin	<ul style="list-style-type: none">▪ Laki-laki▪ Perempuan
Lama Bekerja	<ul style="list-style-type: none">▪ 1-5 Tahun▪ 6-10 Tahun▪ 11-15 Tahun
Pendidikan Terakhir	<ul style="list-style-type: none">▪ SD▪ SMP▪ SMA▪ S1▪ S2

Selamat Mengerjakan

I. Daftar Pernyataan Variabel *Self Efficacy* (x1)

No	Pernyataan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Apakah kemampuan sangat berpengaruh dalam bekerja.					
2.	Saya memahami kemampuan diri dalam bekerja					
3.	Apakah keyakinan sangat berpengaruh dalam bekerja					
4.	Saya memahami keyakinan diri dalam bekerja					
5.	Apakah kinerja mempengaruhi saya dalam bekerja					
6.	Saya memahami kinerja diri dalam bekerja					

II. Daftar Pernyataan Variabel *Locus Of Control* (x2)

No	Pernyataan	ST S	TS	KS	S	SS
7.	Apakah kepribadian sangat berpengaruh dalam bekerja					
8.	Saya memahami kepribadian diri dalam bekerja					
9.	Apakah percaya diri sangat berpengaruh dalam bekerja					
10.	Saya memahami percaya diri dalam bekerja					
11.	Apakah perilaku sangat berpengaruh dalam bekerja					
12.	Saya memahami perilaku diri dalam bekerja					

III. Daftar Pernyataan Variabel Kinerja karyawan (y)

No	Pernyataan	ST S	TS	KS	S	SS
13.	Apakah kondisi lingkungan kerja di PT. Tirata Investama mendukung dalam bekerja					
14.	Saya memahami kondisi lingkungan kerja di PT. Tirta Investama					
15.	Apakah ketepatan waktu sangat berpengaruh dalam bekerja					
16.	Saya sudah tepat waktu dalam bekerja					
17.	Apakah rekan kerja di PT. Tirta Investama dapat bekerja sama dalam sebuah pekerjaan					
18.	Rekan kerja di PT. Tirta Investama sangat kompak dalam bekerja sama					

Lampiran 2 Data Tabulasi Responden

Variabel X1

Res	Pernyataan						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	1	5	26
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	3	5	5	5	5	28
9	5	4	5	5	4	5	28
10	4	5	5	5	5	3	27
11	5	4	4	4	4	3	24
12	5	3	5	3	4	3	23
13	5	4	4	5	4	4	26
14	4	3	5	4	4	5	25
15	5	4	5	3	5	4	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	3	2	5	4	3	22
22	1	2	2	1	2	2	10
23	5	5	4	4	4	4	26
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	5	5	5	4	4	28
26	5	4	4	4	5	3	25
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	1	5	5	3	3	22
31	3	5	5	5	3	4	25
32	4	4	5	4	5	4	26
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	4	4	5	3	25

41	5	4	2	5	5	5	26
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	1	5	5	5	26
45	4	4	5	4	5	5	27
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24

Variabel X2

Res	Pernyataan						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	1	5	5	5	2	23
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	3	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	3	5	5	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	3	2	4	4	3	20
12	3	3	4	4	3	3	20
13	4	4	3	4	3	4	22
14	4	3	5	4	4	5	25
15	4	5	5	5	5	4	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	5	4	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	5	5	5	28
21	5	3	3	3	5	3	22
22	2	2	2	2	3	2	13
23	5	4	4	5	4	5	27
24	5	4	5	3	5	5	27
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	5	4	3	5	5	26
27	4	4	5	4	5	4	26
28	4	4	3	3	4	4	22
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	3	2	3	4	3	19

31	5	4	5	5	5	4	28
32	5	5	4	4	5	5	28
33	4	4	5	5	5	5	28
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	5	4	5	4	27
41	5	4	5	5	5	5	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	1	5	5	5	26
45	5	4	5	5	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	5	4	4	4	25

Variabel Y

Res	Pernyataan						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	4	29
5	2	2	4	4	4	2	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	3	3	22
8	3	2	3	4	5	5	22
9	5	5	3	4	4	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	3	3	4	3	21
12	2	2	5	2	3	3	17
13	3	4	4	3	4	3	21
14	5	4	4	4	5	5	27
15	5	4	5	4	5	5	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	4	5	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	5	5	5	28

21	4	4	3	4	4	3	22
22	1	2	1	2	2	1	9
23	5	5	5	4	4	4	27
24	5	5	5	4	5	5	29
25	5	5	5	5	4	4	28
26	3	3	4	3	5	5	23
27	5	5	5	4	4	4	27
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	5	5	5	5	30
30	1	3	3	2	5	4	18
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	4	3	27
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	5	25
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	5	5	5	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	4	4	4	4	25
41	5	5	5	5	5	4	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	5	5	5	5	28
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	5	4	4	25

Lampiran 3 Hasil Uji

Uji Validitas X1

Item-Total Statistics

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,617	>	0,23	VALID
P2	0,619	>	0,23	VALID
P3	0,401	>	0,23	VALID
P4	0,686	>	0,23	VALID
P5	0,521	>	0,23	VALID
P6	0,689	>	0,23	VALID

Uji Validitas X2

Item-Total Statistics

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,684	>	0,23	VALID
P2	0,672	>	0,23	VALID
P3	0,578	>	0,23	VALID
P4	0,679	>	0,23	VALID
P5	0,747	>	0,23	VALID
P6	0,793	>	0,23	VALID

Uji Validitas

Item-Total Statistic

Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,835	>	0,23	VALID
P2	0,800	>	0,23	VALID
P3	0,743	>	0,23	VALID
P4	0,810	>	0,23	VALID
P5	0,698	>	0,23	VALID
P6	0,732	>	0,23	VALID

Uji Reabilitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,817	6	Reliable

Uji Reabilitas Variabel *Locus of Control* (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,873	6	Reliable

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

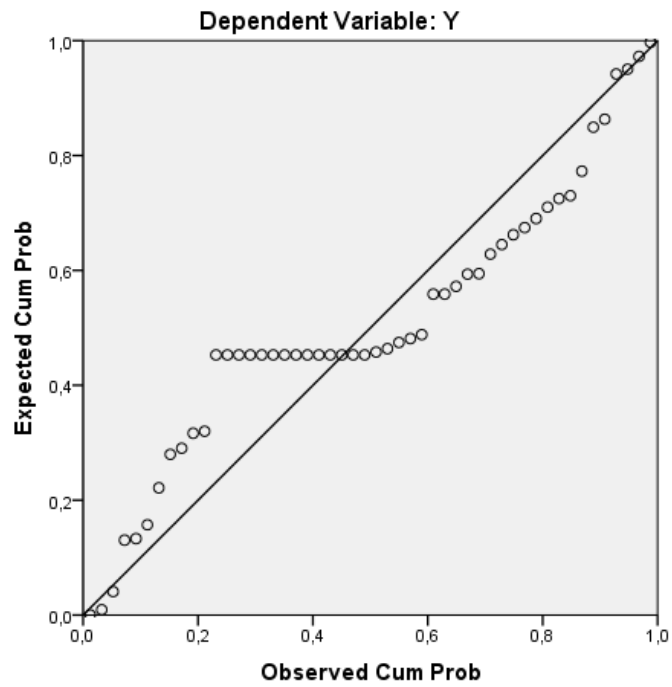
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,916	6	Reliable

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

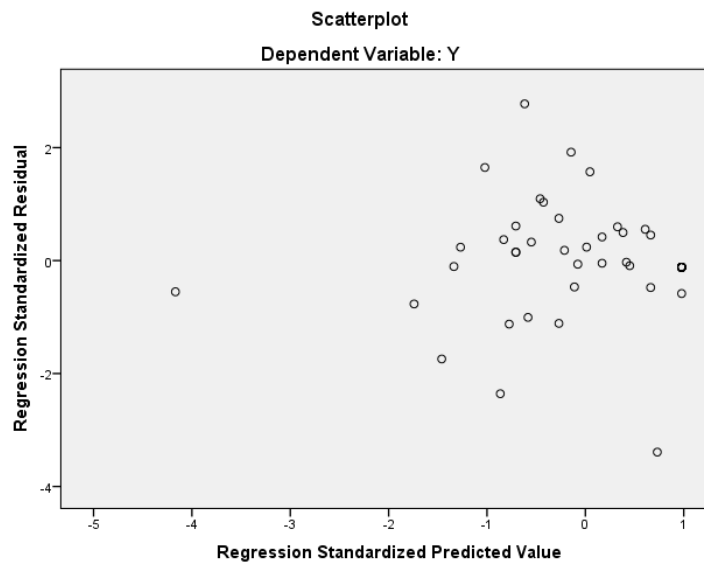


Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	,244	4,095
x2	,244	4,095

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	2,332		1,118	,269
	<i>Self Efficacy</i>	,482	,174	,388	2,765	,008
	<i>Locus Of Control</i>	,614	,165	,521	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	2,332		1,118	,269
	<i>Self Efficacy</i>	,482	,174	,388	2,765	,004
	<i>Locus Of Control</i>	,614	,165	,521	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744,948	2	372,474	80,536	,000 ^b
	Residual	217,372	47	4,625		
	Total	962,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Locus Of Control*, *Self Efficacy*

Uji Rsquare

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,765	2,151

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 20/SK/ BAN-PT/ Akre/P/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten M. H. Daud No 3 Medan 20258. Telp (061) 6622409 Fax. (061) 6623374, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | Email: fai@umsu.ac.id | umsumedan | unsumedan | umsumedan | umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

06 Sya'ban 1443 H
09 Maret 2022 M

Di -
Tempat
Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,53



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Brand Image Memediasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu GMX (Studi Kasus: Mahasiswa Umsu)	-	-	-
2	Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama	<i>[Signature]</i> 9 - 3 - 2022	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i> 16/3/22
3	Analisis SWOT Pada Persaingan Usaha Minimarket Yang Berbasis Syariah Di Kota Medan (Studi Kasus: Zam-Zam Mart)	-	-	-

NB Mahasiswa yang bersangkutan sudah menandatangani dan menyalah buku panduan
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya
[Signature]
Iqbal Hakiki

Keterangan :
Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map
** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengawasi surat ini agar diketahui Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S.Pd. M.Si.
Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Dr. Maya Sari SE, AK, M.Si., CA

Nama Mahasiswa : Iqbal Hakiki
Npm : 1801280115
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11/8-2022	Judul, Identifikasi masalah		
13/8-2022	Variabel, Definisi Operasional		
16/8-2022	Acc. Skripsi proposal		

Medan, 16 Agustus 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati S.Pd. M.Si.

Pembimbing Proposal

Assoc.Prof.Dr. Maya Sari SE,
AK, M.Si., CA



UMSU
Syarif (Cendek) Sumatera

Bila diperlukan untuk keperluan penelitian
nomor dan tanggalnya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 855SK/BAN-PT/Akre-PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | M fai@umsu.ac.id | f umsumedan | G umsumedan | Y umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari Kamis, 25 Agustus 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Iqbal Hakiki
Npm : 1801280115
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	/
Bab I	laras belakang, susutakan pengelasan : kondisi Self Efficacy dan Locus of Control di PT Tirta Investama
Bab II	bandingkan konsep syariah/ Manis Islam tentang Self Efficacy dan Locus of Control
Bab III	/
Lainnya	/
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 25 Agustus 2022

Tim Seminar

Ketua

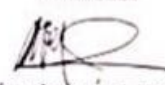
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing

(Assoc.Prof.Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA)

Pembahas

(Rasta Kurniawaty Br Pinem, MA)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Rile merupakan surat ini agar disetujui
Wakil dan tanggung

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis, 25 Agustus 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Iqbal Hakiki
Npm : 1801280115
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 25 Agustus 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing

(Assoc.Prof.Dr. Maya Sari, SE,AK, M.Si.,CA)

Pembahas

(Rasta Kurniawati Br Pinem, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Zailani, S.Pd.I, MA



PT. Tirta Investama
Penjualan & Distribusi Medan
Jl. Helvetia by Pass No. 74
Helvetia, Medan 20124
Telp. 061 - 8444333, 8447102, 8447103
Fax. 061 - 8447108



Nomor : 011/TIV – HR / DC MDN / IX / 2022

Kepada Yth:

Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
U/P : Bapak Dr.Munawir Pasaribu,MA
Jln. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Dengan Hormat

Menunjuk surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tertanggal 31 Agustus 2022, No. 1023 / II.3/UMSU-01/F/2022, perihal permohonan izin Riset di PT. Tirta Investama Depo Medan atas nama:

Nama : Iqbal Hakiki
NPM : 1801280115
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pada prinsipnya kami dari pihak perusahaan dapat menerima permohonan tersebut, dengan waktu pelaksanaan 1 (satu) bulan, terhitung sejak tanggal 26 September 2022 – 25 Oktober 2022

Demikian surat ini kami sampaikan, Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih

Medan, 6 September 2022
PT. Tirta Investama DC Medan

Nurhayani Siagian
HR Dept Head



www.aqua.com