

## **Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura**

**Helmi Buyung Aulia Safrizal  
Purnamawati  
M. Wahid Santoso**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen  
Universitas Trunojoyo Madura  
[Wahidsantoso821@gmail.com](mailto:Wahidsantoso821@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Internal locus of control dan kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya Internal locus of control kita dapat mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Pengaruh Internal locus of control terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh Internal locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4. Pengaruh Internal locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM Jenang sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 84 karyawan yang bekerja pada UMKM Jenang Desa Rejowinangun, pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh (sensus) yaitu semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1. Internal locus of control berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,453. 2. Internal locus of control berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,839. 3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,437. 4. Internal locus of control berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM Jenang Desa Rejowinangun sebagai variabel intervening sebesar 0,366.

Kata Kunci : *Internal Locus Of Control*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

*There're so many factors that effect on business performance at of typical gedog batik SMEs in Tuban. This can be in the in the form of entrepreneurial orientation factor and product innovation. The aims of this research are (a) to determine whether the Entrepreneurship orientation variable effect on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban. (b) to determine whether product innovation variable effects on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban. (c) to determine whether the Entrepreneurship orientation and Product Innovation variable simultaneously effect on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban. This research used the population as much as 47 entrepreneur of typical batik in Tuban as samples. The method used is multiple linear regression analysis.*

*Using this analysis, the results indicate that 1) the entrepreneurship orientation variable has positive and significant effect on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban. 2) product innovation variable has positive and significant effect on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban. 3) simultaneously, the entrepreneurship orientation and product innovation variables effect on variable performance of typical gedog*

*batik SMEs in Tuban. 4) entrepreneurship orientation variable is the dominant effect on variable performance of typical gedog batik SMEs in Tuban.*

Keyword : *Internal Locus of Control, Employee's Performance, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

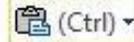
Usaha yang termasuk dalam kategori UMKM menjadi tulang punggung perekonomian suatu daerah maupun nasional. Jumlah UMKM mencapai sekitar 99% dari populasi unit usaha, serta dapat menampung lebih dari 92% jumlah tenaga kerja. Dari tingkat pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5%, UMKM menyumbang laju pertumbuhan sekitar 3%, lebih tinggi dari pada laju pertumbuhan usaha besar. Dari data awal ini menunjukkan betapa strategisnya pengembangan koperasi dan UMKM (Hamid, 2010:1). Peran UMKM telah mendorong banyak negara termasuk Indonesia untuk terus berupaya mengembangkan UMKM.

Jumlah unit usaha UMKM di Indonesia (2014 -2017) terus mengalami kenaikan sekitar 2% pertahun, baik itu usaha mikro, kecil, maupun usaha menengah (depkopumkm.go.id). Perkembangan UMKM ini dapat terjadi karena syarat- syarat pembentukan usahanya yang cenderung lebih sederhana dan mudah untuk dipenuhi oleh masyarakat yang ingin terjun dalam dunia bisnis atau wirausaha. Kabupaten Blitar adalah salah satu kabupaten di Jawa Timur yang mempunyai jumlah UMKM terbanyak dengan total 255.662 unit UMKM. Desa Rejowinangun menjadi salah satu sentra UMKM di Kabupaten Blitar. Disebut sentra UMKM karena banyaknya UMKM yang menghasilkan produk sehingga mampu menyerap tenaga kerja, hal ini menjadi salah satu sebab perekonomian masyarakat Desa Rejowinangun meningkat. Desa Rejowinangun terkenal dengan sentra olahan makanan khas Blitar. Salah satu olahan yang ada di Desa Rejowinangun adalah jenang. Data Desa Rejowinangun, Kabupaten Blitar, menunjukkan beberapa UMKM yang bergerak di pengolahan jenang yang di tampilkan dalam tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah UMKM Jenang Desa Rejowinangun

No	Nama UMKM	Jumlah karyawan	Kapasitas produksi per tahun
1	Sari Raos	7	6.528 kg
2	Dua Kelapa	18	1.440 kg
3	Abdi Berkah	4	6.760 kg
4	Cipta Rasa	10	5.760 kg
5	Oemah Jenang	35	40.000 kg
6	Berkah Mulia	7	2000 kg
7	Manggar	3	5.720 kg
	Jumlah	84	68.208 kg

Sumber: Data UMKM Desa Rejowinangun Tahun 2017



Data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah karyawan UMKM jenang yang ada di Desa Rejowinangun dan jumlah produksi jenang yang banyak dalam satu tahun. UMKM pada tabel 1.1 harus dikembangkan agar nantinya tingkat penjualan dari suatu UMKM akan naik yang mengakibatkan jumlah produksi dan tenaga kerja yang di gunakan bertambah. Winarni (2006:93) mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh Usaha Mikro dan Kecil adalah kurang permodalan, kesulitan dalam pemasaran, persaingan usaha ketat, kesulitan bahan baku, kurang teknis produksi dan keahlian, keterampilan manajerial kurang, kurang pengetahuan manajemen keuangan, dan iklim usaha yang kurang kondusif.

Masalah yang berkaitan dengan karyawan yaitu ditunjukkan dengan kurangnya semangat dan kerja keras bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bekerja di UMKM jenang tersebut, mereka tidak bisa bekerja setiap hari, karena harus menunggu panggilan dari pemilik UMKM. Dengan ketidakpastian dalam bekerja mengakibatkan kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal, karena pendapatan karyawan juga tidak pasti, hal ini mengakibatkan kepuasan dalam bekerja di UMKM Jenang dalam diri seorang karyawan kurang. Kurang puas dalam bekerja mengakibatkan banyak karyawan keluar dari UMKM tersebut, hal tersebut ditunjukkan dengan upah yang diterima karyawan dari pekerjaannya belum mampu meningkatkan taraf hidupnya. Ismail yang juga pemilik UMKM Abdi Berkah menjelaskan dari tahun 2008 sudah lebih dari 70 karyawan yang keluar dari UMKM nya, alasan karyawan keluar dari pekerjaannya dikarenakan ingin menjadi TKI atau mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu permasalahan yang terjadi pada karyawan UMKM jenang di Desa Rejowinangun yaitu kuantitas produk yang dihasilkan seorang karyawan masih sedikit. Hal ini terjadi karena dalam satu UMKM, karyawan bekerja secara bergantian dan produksi jenang yang belum tentu setiap hari. Rokhanah sebagai pemilik UMKM Sari Raos juga menjelaskan bahwa, karyawan yang bekerja pada UMKM miliknya bekerja secara bergantian yaitu dua hari sekali, hal ini mengakibatkan kuantitas yang yang dicapai seorang karyawan sangat sedikit. Hal ini dikarenakan pemilik UMKM juga mempertimbangkan kesehatan karyawan, karena dalam pembuatan jenang dibutuhkan waktu 7-8 jam dari proses awal sampai jenang matang. Asnanwi sebagai pemilik UMKM Manggar juga menjelaskan bahwa produksi jenang tidak bisa dilakukan setiap hari karena dia hanya menjual produknya di pasar dan produk tersebut pasti tidak habis dalam satu hari. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan UMKM jenang Desa Rejoinangun yaitu mereka kurang senang akan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan kedisiplinan saat masuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Situasi tersebut dikarenakan mereka bekerja di UMKM jenang hanya sebagai kerja sampingan. Sebagai kerja sampingan karena pekerjaan ini tidak bisa dikerjakan setiap hari, yang mengakibatkan karyawan masuk bekerja dengan menyeseikan pekerjaan lainya. Situasi yang terjadi di UMKM jenang juga di jelaskan oleh Ismail sebagai pemilik UMKM Abdi Berkah bahwa karyawan masuk bekerja sering tidak sesuai jadwal yang di inginkan, hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan redah dan dan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih lama dari jam yang di inginkan.

## **TINJAUAN TORI**

### **Internal Locus Of Control**

Locus of control adalah sebagian orang meyakini bahwa mereka bisa mengendalikan nasib mereka sendiri (Robbins dan Coulter 2010:48). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:67) locus of control adalah seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Menurut Ghonsooly (2011), locus of control adalah faktor psikologis yang sangat mempengaruhi motivasi seseorang. Rotter (dalam Wahyuni, 2016:193) menyatakan bahwa locus of control adalah tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Locus of control adalah sebagian orang meyakini bahwa mereka bisa mengendalikan nasib mereka sendiri (Robbins dan Coulter 2010:48). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:67) locus of control adalah seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut: adalah kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rivai dalam Muhamad Sandy (2015:12) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standart hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **Kepuasan Kerja**

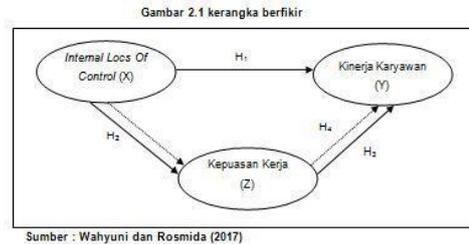
Menurut Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2002: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka akan mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Robbins, 2003).

### **KERANGKA PENELITIAN :**

Berdasarkan telaah teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, didapat bahwa pada hakikatnya internal locus of control berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening



## METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

### Populasi Dan Sampel

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di UMKM Jenang Desa Rejowinangun, Kecamatan Kademangan, Kabupaten Blitar yang berjumlah 84 karyawan yang tersebar di 7 UMKM. Walaupun sebagai karyawan tetap, pekerja di UMKM Jenang Desa Rejowinangun umumnya bekerja secara part time artinya dalam 1 minggu karyawan bekerja kurang dari 40 jam kerja.

### Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mendapatkan data, dimana kuisioner diberikan secara langsung kepada responden. Berikut kisi-kisi kuisioner penelitian :

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuisioner**

variabel	Indikator
<i>Internal Locus Of Control (X)</i>	1. Suka dalam bekerja keras (X1) 2. Memiliki Inisiatif yang tinggi dalam bekerja (X2) 3. Menemukan solusi dalam memecahkan masalah (X3)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja (Y1) 2. Pelaksanaan tugas (Y2) 3. Tanggung jawab (Y3)
Kepuasan Kerja (Z)	1. Menyenangi Pekerjaannya (Z1) 2. Disiplin Kerja (Z2) 3. Prestasi Kerja (Z3)

Sumber : Data Primer diolah

### Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder:

#### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2016:137). Data primer langsung diterima peneliti melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan UMKM jenang di Desa Rejowinangun, Kabupaten Blitar.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiono, 2016:137). Data sekunder yang dimaksud antara lain data yang memuat informasi tentang nama usaha, alamat tempat usaha, dll.

### Uji Instrumen

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian sampai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur (validitas) dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat di andalkan (reliabilitas). Berikut ini adalah hasil uji validitas :

Dari tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung > r tabel, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk diteliti.

**Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Internal Locus Of Control (X), Kinerja Karyawan (Y) Dan Kepuasan Kerja (Z)**

Item	r hitung	r table	Ket.
X <sub>1.1</sub>	0.596	0,2146	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.693	0,2146	Valid
X <sub>2.1</sub>	0.750	0,2146	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.706	0,2146	Valid
X <sub>3.1</sub>	0.575	0,2146	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.618	0,2146	Valid
Z <sub>1.1</sub>	0.742	0,2146	Valid
Z <sub>1.2</sub>	0.668	0,2146	Valid
Z <sub>2.1</sub>	0.719	0,2146	Valid
Z <sub>2.2</sub>	0.711	0,2146	Valid
Z <sub>3.1</sub>	0.686	0,2146	Valid
Z <sub>3.2</sub>	0.705	0,2146	Valid
Y <sub>1.1</sub>	0.754	0,2146	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0.797	0,2146	Valid
Y <sub>2.1</sub>	0.781	0,2146	Valid
Y <sub>2.2</sub>	0.696	0,2146	Valid
Y <sub>3.1</sub>	0.773	0,2146	Valid
Y <sub>3.2</sub>	0.749	0,2146	Valid

Sumber: Data primer Diolah

Tabel 4.2 Uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
Internal Locus Of Control (X)	0,700	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,647	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,624	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha dari Variabel Internal Locus Of Control (X), Variabel Kepuasan Kerja (Z) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai yang lebih besar dari 0.6 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini

terdiri dari :

1. Uji asumsi klasik
  - a. Uji normalitas
  - b. Uji multikolinieritas
  - c. Uji heteroskedastisitas

### 2. Analisis Path

Analisis path dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + e_1 \quad (1) \quad Z = \beta_1 X + e_1 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Z = Lingkungan kerja

X = Internal locus of control

e = Standar Kesalahan (error)

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

### 3. Pengujian hipotesis a. Uji t (parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

### b. Uji determinasi (R<sup>2</sup>)

Ghozali (2011: 97) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	jumlah	Presen (%)
Laki Laki	70	83 %
Perempuan	14	17 %
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 70 orang dengan presentase sebesar 83%.

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah	Presen
18- 30	40	48%
31- 40	34	40%
41- 50	10	12%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 5.2 menunjukan disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang mana dalam usia ini responden memiliki semangat kerja yang tinggi.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
Internal Locus Of Control (X)	0,700	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,647	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,624	0,60	Reliabel

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Responden	Presen (%)
SD	25	29%
SMP	40	48 %
SMA	19	23 %
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukan bahwa sebagian besar pendidikan formal responden adalah SMP sebanyak 40 responden (48%).

### Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

**Tabel 5.4 Hasil Uji Normalitas one-sample kolmogorof smirnov model-1**

		Unstandardize d Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,11165409
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,046
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,518
Asymp. Sig. (2-tailed)		,951

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah

**Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas one-sample kolmogorof smirnov model-2**

		Unstandardize d Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,22512867
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,064
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,445

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer Diolah

Tabel 5.4 dan 5.5 hasil uji normalitas kolmogorov smirnov model-1 dan model-2 menunjukan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,518 dengan tingkat signifikan 0,951 > 0,05 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas  
**Tabel 5.6 Hasil Uji Multikolinieritas Model 1**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 TTX	,296	3,374
1 TTZ	,296	3,374

Sumber: Data primer diolah  
**Tabel 5.7 hasil Uji Multikoleniaritas Model-2**

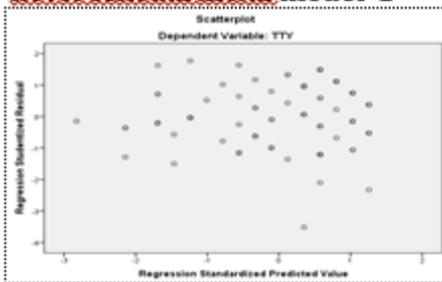
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 TTX	1,000	1,000

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4.13 dan 4.14 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) Tidak lebih dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel.

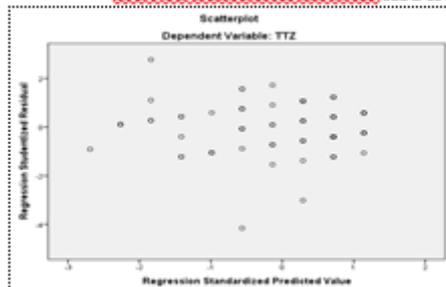
c. Uji heteroskedastisitas

**Gambar 5.1 Uji heteroskedastisitas model-1**



Sumber: Data Primer Diolah

**Gambar 5.1 Uji heteroskedastisitas model-2**



Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji heteroskedastisitas model-1 dan model-2 menunjukkan bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian bahwa pada persamaan model-1 dan persamaan model-2 dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Pengujian hipotesis

### a. Uji t

**Tabel 5.8 Uji-t model -1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,774	1,198		3,150	,002
TTX	,412	,097	,453	4,263	,000
TTZ	,414	,101	,437	4,104	,000

a. Dependent Variable: TTY

**Tabel 5.9 Uji-t Model 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,017	1,235		3,253	,000
TTX	,803	,058	,839	13,951	,000

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil thitung sebesar 4,263 > dari ttabel sebesar 1,663. Hal ini dapat di lihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel Internal Locus Of Control (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil thitung sebesar 4,104 > dari ttabel sebesar 1,663. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa Internal Locus Of Control (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) hasil thitung sebesar 13,951 > dari ttabel sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

### b. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5.10 Uji Koefisien Determinasi Model-1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,722	1,125

a. Predictors: (Constant), TTZ, TTX

b. Dependent Variable: TTY

sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.10 yang telah di jelaskan di atas maka diperoleh hasil perhitungan regresi R = 0,853 atau 85,3% artinya bahwa, terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel Internal Locus Of Control dan Kinerja karyawan terhadap kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Jenang Desa Rejowinangun.

**Tabel 5.11 Uji Koefisien Determinasi Model-2 Model Summary<sup>ab</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.700	1,233

a. Predictors: (Constant), TTX

b. Dependent Variable: TTZ

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas diperoleh hasil perhitungan R = 0, 839 atau 83,9% artinya bahwa, terdapat hubungan positif dan kuat antar Internal Locus Of Control terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Jenang Desa Rejowinangun.

3. Analisis Jalur (*path*)

**Tabel 5.12 Hasil Analisis Persamaan Regresi Model-1**

Variabel	Unstandardized B	Stand. Error	t-value	Sig.	Keterangan
Constant	3,774	3,150	1,198	0,002	
X	0,412	4,263	1,163	0,000	Signifikan
Z	0,414	4,104	1,163	0,000	Signifikan
R	=0,853		F hitung	=108,581	
R Square (R <sup>2</sup> )	=0,728		Sig. F	=0,000	
Adjusted R Square	=0,722				

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4.19 hasil analisis persamaan regresi model-1 maka dapat di jelaskan:

**a. Persamaan Regresi model-1**

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z + e_1$$

Y = a + Internal locus of control (X) + kepuasan kerja (Z) + e1

$$Y = 3,774 + 0,412X + 0,414Z + 0,521$$

Besarnya nilai e1 =  $\sqrt{1 - 0,728} = 0,521$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_1$  = Koefisien Beta X

$\beta_2$  = Koefisien Beta Z

e1 = tingkat kesalahan / error

**Tabel 5.13 Hasil Analisis Persamaan Regresi Model-2**

Variabel	Unstandardized B	Stand. Error	t-value	Sig.	Keterangan
Constant	4,017	3,253	1,235	0,002	
X	0,803	13,951	1,163	0,000	Signifikan
R	=0,839		F hitung	=194,641	
R Square (R <sup>2</sup> )	=0,704		Sig. F	=0,000	
Adjusted R Square	=0,700				

Sumber: Data primer diolah

**b. Persamaan Regresi Model-2**

$$Z = a + \beta_1 X + e_2$$

Z = a + Internal locus of control (X) + e2

$$Z = 4,017 + 0,803X + 0,544$$

Besarnya nilai e2 =  $\sqrt{1 - 0,704} = 0,544$

Dimana :

Z = kepuasan kerja

$\beta_1$  = Koefisien Beta X

e2 = tingkat kesalahan / error

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Jenang Desa Rejowinangun

Berdasarkan Hasil penghitungan jalur didapatkan hasil uji t persamaan struktur model-1 diketahui bahwa Internal Locus Of Control (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan hasil thitung sebesar  $4,263 >$  dari ttabel sebesar 1,663 sedangkan nilai positif terlihat dari beta ( $\beta$ ) sebesar 0,453 atau 45,3%. Jadi dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Internal Locus Of Control (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari tabel distribusi frekuensi Internal Locus Of Control dari semua item pertanyaan rata-rata responden memilih skala 4 atau sangat setuju dari item yang di tanyakan kepada responden yaitu rata-rata sebesar 62,517%. Distribusi frekuensi dari kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab item pertanyaan dengan sangat setuju atau skala 4 dengan nilai rata-rata 60,167%.

Dengan demikian jika Internal Locus Of Control yang dalam diri karyawan tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010). Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ruscahyono (2014:59) uji t yang Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel locus of control dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , artinya variabel locus of control mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga pada hasil uji tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Internal Locus Of Control tinggi maka Kinerja Karyawan akan tinggi.

### 2. Pengaruh Internal Locus Of Control (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan jalur didapatkan hasil uji t persamaan struktur model-2 diketahui bahwa Internal Locus Of Control (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan hasil thitung sebesar  $13,951 >$  dari ttabel sebesar 1,663. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel Internal Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Internal Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Amalini dkk (2016:76) yang menyatakan bahwa variabel Internal Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan atau dalam artian yaitu karyawan merasa puas dalam bekerja jika ditunjang dengan kepribadian yang baik, sehingga semakin tinggi

Internal Locus Of Control pada karyawan pada UMKM maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan.

UMKM harus mampu untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dengan sebaik-baiknya, karena jika kepuasan kerja baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik, memiliki inisiatif yang lebih dalam bekerja dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010). Menurut Hasibuan (2012: 202), kepuasan kerja karyawan adalah rasa karyawan yang terlihat dari semangat mereka dalam bekerja, karena semangat kerja yang tinggi menunjukkan kerja mereka sudah baik, namun sebaliknya jika semangat kerja mereka kerja menurun maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mereka menurun.

Dilihat dari tabel distribusi frekuensi Internal Locus Of Control dari semua item pertanyaan rata-rata responden memilih skala 4 atau sangat setuju dari item yang di tanyakan kepada responden yaitu mayoritas sebesar 62,517%. Distribusi frekuensi dari kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab item pertanyaan dengan sangat setuju atau skala 4 dengan nilai rata-rata 58,53%. Hal ini berarti bahwa Internal locus of control karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z)

#### terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 didapatkan hasil uji t persamaan struktur model-1 diketahui bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diketahui bahwa hasil thitung sebesar 4,104 > dari ttabel sebesar 1,663 atau hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Pada hipotesis tersebut terbentuk hubungan dimana jika karyawan mempunyai Kepuasan Kerja yang kuat di perusahaan maka Kinerja Karyawan karyawan akan semakin meningkat.

Distribusi frekuensi dari kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab item pertanyaan dengan sangat setuju atau skala 4 dengan nilai rata-rata 58,53%. Distribusi frekuensi dari kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab item pertanyaan dengan sangat setuju atau skala 4 dengan nilai rata-rata 60,167%. Kepuasan kerja karyawan di UMKM Jenang terhadap kinerja karyawan dilihat dari analisis diatas sudah baik. Hal ini di tunjukkan dengan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan baik, sehingga kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan meningkat.

### 4. Pengaruh Internal Locus Of Control (X) positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis jalur diketahui bahwa Internal Locus Of Control secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan namun melalui Kepuasan Kerja karyawan UMKM

Jenang Desa Rejowinangun. Pengaruh tidak langsung antara Internal Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ini dilihat dari besarnya koefisien jalur pengaruh Internal Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja dan koefisien jalur pengaruh

langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga diketahui pengaruh tidak langsung antara variabel tersebut.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Internal Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,366 atau 36,6% dari hasil perkalian besarnya nilai koefisien jalur pengaruh Internal Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dan besarnya nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta_{X.Z}$  dan  $\beta_{Z.Y}$ ). Hal tersebut berarti pada penelitian yang saat ini dilakukan bahwa Internal Locus Of Control berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja memiliki peran dalam Internal Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan. Jika Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja menurun maka akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan.

Dari tabel hasil pengujian hipotesis, Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Internal Locus Of Control melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,366 atau 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja memperkuat pengaruh antara variabel internal locus of control terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di UMKM Jenang maka internal locus of control terhadap kinerja karyawan semakin meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis perhitungan ditemukan bahwa variabel internal locus of control menunjukkan hasil uji t adalah thitung 4,263 lebih besar dari ttabel 1,663 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian variabel internal locus of control secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM jenang Desa Rejowinangun. Semakin tinggi tingkat internal locus of control maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil analisis perhitungan ditemukan bahwa variabel internal locus of control menunjukkan hasil uji t adalah thitung 13,951 > ttabel 1,663 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian variabel internal locus of control secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM jenang Desa Rejowinangun. Semakin tinggi tingkat internal locus of control maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil analisis perhitungan ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil uji t adalah thitung sebesar 4,104 > dari ttabel sebesar 1,663 dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$  terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM jenang

Desa Rejowinangun. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Variabel internal locus of control secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan hasil analisis sebesar 0,366 atau 36,6% Hasil perkalian antara  $\beta = (X \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y)$  atau  $0,839 \times 0,437 = 0,366$ . hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung memiliki nilai lebih kecil daripada pengaruh secara langsung.

### Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Internal locus of control meliputi suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, menemukan solusi dalam memecahkan masalah sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang memiliki internal locus of control rendah yang mengakibatkan kinerjanya yang kurang. Karyawan disarankan untuk bekerja lebih keras lagi sehingga kuantitas produksi yang dihasilkan juga meningkat.
2. Variabel internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja meliputi menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja dan prestasi kerja sudah baik, akan tetapi beberapa karyawan masih belum merasa puas bekerja di UMKM Jenang Desa Rejowinangun. Karyawan disarankan agar lebih giat lagi dalam bekerja sehingga upah yang diperoleh juga meningkat. Jika upah yang diperoleh banyak, karyawan diharapkan senang dan disiplin saat bekerja di UMKM Jenang.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja seperti kuantitas kerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sudah cukup baik, akan tetapi beberapa karyawan masih menunjukkan kinerja yang kurang baik. Karyawan disarankan agar lebih disiplin saat bekerja, sehingga karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Untuk variabel yang memiliki nilai koefisien rendah seperti variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditingkatkan dengan cara memberi pelatihan dari pemilik UMKM kepada karyawan, sehingga produksi olahan jenang menjadi efektif dan efisien dan hasil produksi yang didapat sesuai target UMKM Jenang.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka berdasarkan masalah yang hampir sama peneliti disarankan menambah variabel lain yang relevan seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, sehingga mampu menyempurnakan penelitian ini. Peneliti juga disarankan mengambil objek lain seperti di perusahaan maupun instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

A.Ahyari. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Bandung : Pionir Jaya.

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rineka Cipta

Crider, Andrew. B. 198. Psychology. Illionis Scot Foresman and Company

Diskopumkm.jatimprov.go.id

Ghonsooly, B. 2011. On the relation of Locus of Control and L2 reading and writing Achievement. Vol. 4, No. 4; December 2011. [www.ccsenet.org/elt](http://www.ccsenet.org/elt).

Hamid, Edy Suandi. 2010. Menuju Purworejo Dinamis dan Kreatif. Makalah disajikan dalam Simposium Nasional 2010, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Hasibuan, M. 2001. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masala”. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta. \_, S.P. 2014.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta

Kreitner, Robert dan Kinicki, Anggelo. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama, Bandung.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Twelfth Edition. Prentice Hall International: New Jersey
- Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Rotter, J. 1986. *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement*. *Psychological iWonographs*, 80: 1-28.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 1991. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung agung.
- Undang-Undang No.20Tahun 2008 tentang UMKM