



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN INTERNAL AUDITOR KANTOR PUSAT BANK JATIM DI SURABAYA

THE INFLUENCE OF ORGANISATIONAL COMMITMENT AND LOCUS OF CONTROL ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION FOR INTERNAL AUDITOR EMPLOYEES OF KANTOR PUSAT BANK JATIM IN SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Putri Asri Mustikasari

NIM. 130810201255

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN INTERNAL AUDITOR KANTOR PUSAT BANK JATIM DI SURABAYA

THE INFLUENCE OF ORGANISATIONAL COMMITMENT AND LOCUS OF CONTROL ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION FOR INTERNAL AUDITOR EMPLOYEES OF KANTOR PUSAT BANK JATIM IN SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Putri Asri Mustikasari
NIM. 130810201255

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Putri Asri Mustikasari
Nim : 130810201255
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim Di Surabaya

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 03 Mei 2017

Yang menyatakan,

Putri Asri Mustikasari

NIM. 130810201255

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN INTERNAL AUDITOR KANTOR PUSAT BANK JATIM DI SURABAYA

Nama Mahasiswa : Putri Asri Mustikasari

NIM : 130810201255

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Dra. Lilik Farida, M.Si.

NIP. 19631128 198902 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA
KARYAWAN INTERNAL AUDITOR KANTOR PUSAT
BANK JATIM DI SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Putri Asri Mustikasari

Nim : 130810201255

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

18 Mei 2017

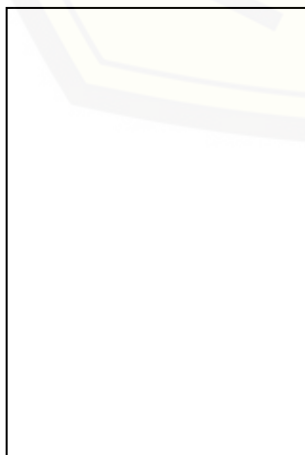
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, MS.
NIP. 19560404 198503 1 002 : (.....)

Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M.
NIP. 19530403 198503 1 001 : (.....)

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M.
NIP. 19691007 199902 1 001 : (.....)



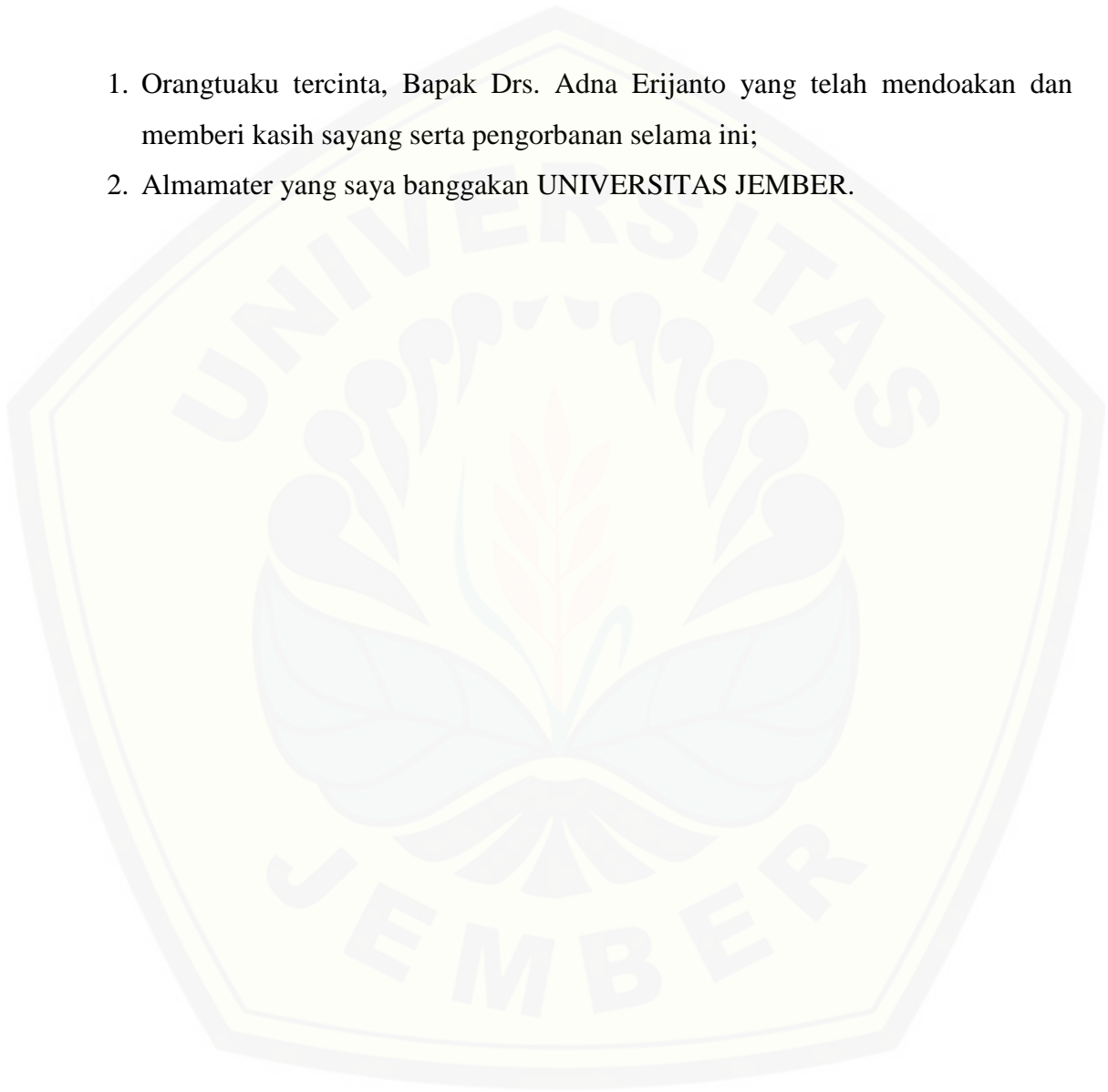
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Orangtuaku tercinta, Bapak Drs. Adna Erijanto yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
2. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

Dream, believe and make it happen

(Agnéz Monica)

*Learn something new. Try something different. Convince yourself that you have
no limits*

(Brian Tracy)

Barang siapa yang ingin do'anya terkabul dan terlepas dari kesulitannya, maka
hendaklah ia mengatasi (meringankan) kesulitan/kesusahan orang lain.

(HR. Ahmad)

Tetapi orang yang bersabar dan mema'afkan sesungguhnya (perbuatan) yang
demikian itu termasuk hal-hal yang diutamakan

(QS. Asy-Syura: 43)

Kegagalan terbesar adalah takut gagal

(Wishnutama)

RINGKASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim Di Surabaya; Putri Asri Mustikasari; 130810201255; 2017; 113 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT. Bank Jatim adalah bank dengan status perseroan terbatas (PT) adalah bank daerah terbesar yang bergerak di bidang pendanaan, pengkreditan dan permodalan. Masalah yang sering timbul di karyawan internal auditor ini salah satunya adalah masalah kinerja dari karyawan internal auditor dan telah menjadi masalah besar yang sering dihadapi oleh PT. Bank Jatim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: komitmen organisasi, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan internal auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan membuat kinerja setiap karyawan menurun yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, melanggar komitmen dari awal masuk di perusahaan tersebut, menurunnya tanggung jawab, meningkatnya protes terhadap atasan, serta sikap positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan internal auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan internal auditor berbagai cabang yang terdapat di Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya sebanyak 41 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan *locus of control*, variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 41 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja serta variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan internal auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *locus of control*, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, *Locus of control*, Kepuasan Kerja dan Kinerja

SUMMARY

The Influence of Organisation Commitment and Locus of Control on Performance through Job Satisfaction for Internal Auditor Employees of Kantor Pusat Bank Jatim in Surabaya; Putri Asri Mustikasari; 130810201255; 2017; 113 halaman; Management Department, Faculty of Economy, Universitas Jember.

PT. Bank Jatim is bank with perseroan terbatas (PT) status that the biggest region bank which concerns in finance sector, crediting and financing. One main problem that regularly occurs among Internal Auditor employees is one of the biggest problems that are constantly faced by PT. Bank Jatim. The purpose of this research is to know if there is an influence of four variables: organization commitment, locus of control, job satisfaction of workers in internal auditor of main office of Bank Jatim in Surabaya. All of the matters can be connected toward workers' behavior that can be indicated as performance each worker levels, start from lazy worker, worker who break the commitment since started work for the company, decreasing responsibilities, increasing the protect potency toward manager, and unusual positive attitude.

The object of this research is an internal auditor worker of main office of Bank Jatim in Surabaya. The collection data method used questioner for every single worker in internal auditor division of main office of Bank Jatim Surabaya around 41 people. The analysis data method used path analysis with free variable such as organization commitment, locus of control, variable intervening there are job satisfaction and performance as variable control. This research used quantitative data with primer data resource. The primer data is achieved by the researcher directly from the research object using interviewing and spreading questioner toward 41 respondents.

The result of the study showed that organization commitment variable and locus of control have the significant influence toward job satisfaction variable and performance variable. Then, the job satisfying variable has the significant influence toward performance variable of worker in internal auditor of Main Office of Bank Jatim Surabaya. It can be concluded that organization commitment, locus of control and job satisfaction can influence the performance.

Keywords: Organization commitment, Locus of control, Job satisfaction, and Performance

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim Di Surabaya”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya.
2. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
3. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bapak Drs. Adna Erijanto, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 03 Mei 2017

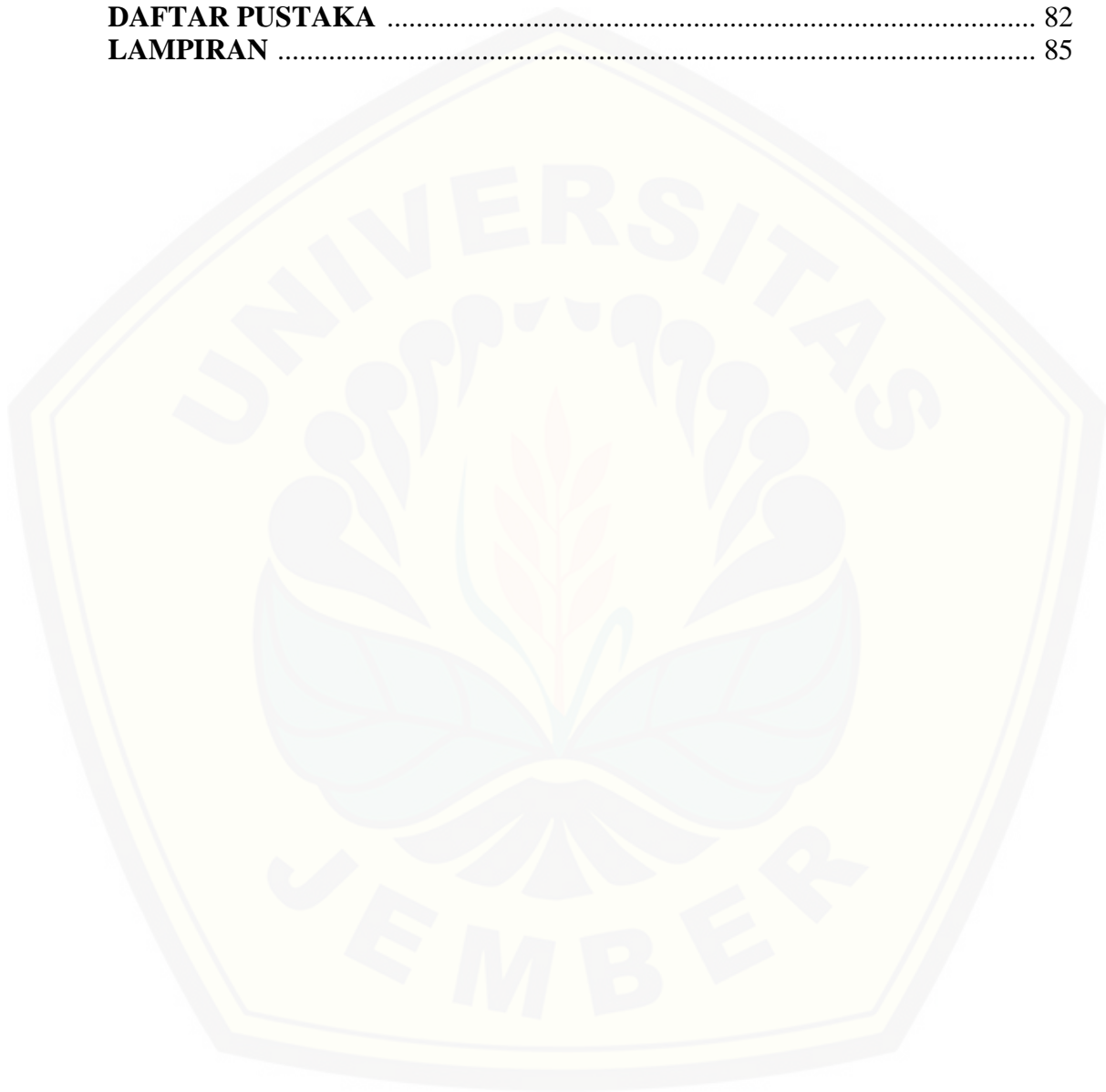
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Komitmen Organisasi	9
2.1.2 <i>Locus of Control</i>	11
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Kinerja.....	17
2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.1.6 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	20
2.1.8 Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja	21
2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis	29
2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.4.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	31
2.4.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	31
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	33

3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Identifikasi Variabel	34
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	35
3.6.1 Variabel Bebas	36
3.6.2 Variabel Perantara	36
3.6.3 Variabel Terikat	37
3.6.4 Skala Pengukuran Variabel	37
3.7 Uji Instrumen	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Metode Analisis Data	39
3.8.1 Uji Normalitas	39
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	42
3.8.5 Perhitungan Jalur	43
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank Jatim	47
4.1.2 Visi dan Misi Internal Auditor PT. Bank Jatim	47
4.1.3 Struktur Organisasi Internal Auditor PT. Bank Jatim	48
4.1.4 Tugas dan Wewenang	49
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	53
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	57
4.2.3 Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i>	58
4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	58
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	59
4.3 Hasil Analisis Data	60
4.3.1 Uji Validitas	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.4 Metode Analisis Data	63
4.4.1 Uji Normalitas Data	63
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.4.4 Uji Hipotesis	68
4.4.5 Perhitungan Jalur	72
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	73
4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	73
4.5.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja	74
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	75
4.5.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	76
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	77
4.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	78

4.5.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	78
4.6 Keterbatasan Penelitian	79
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85

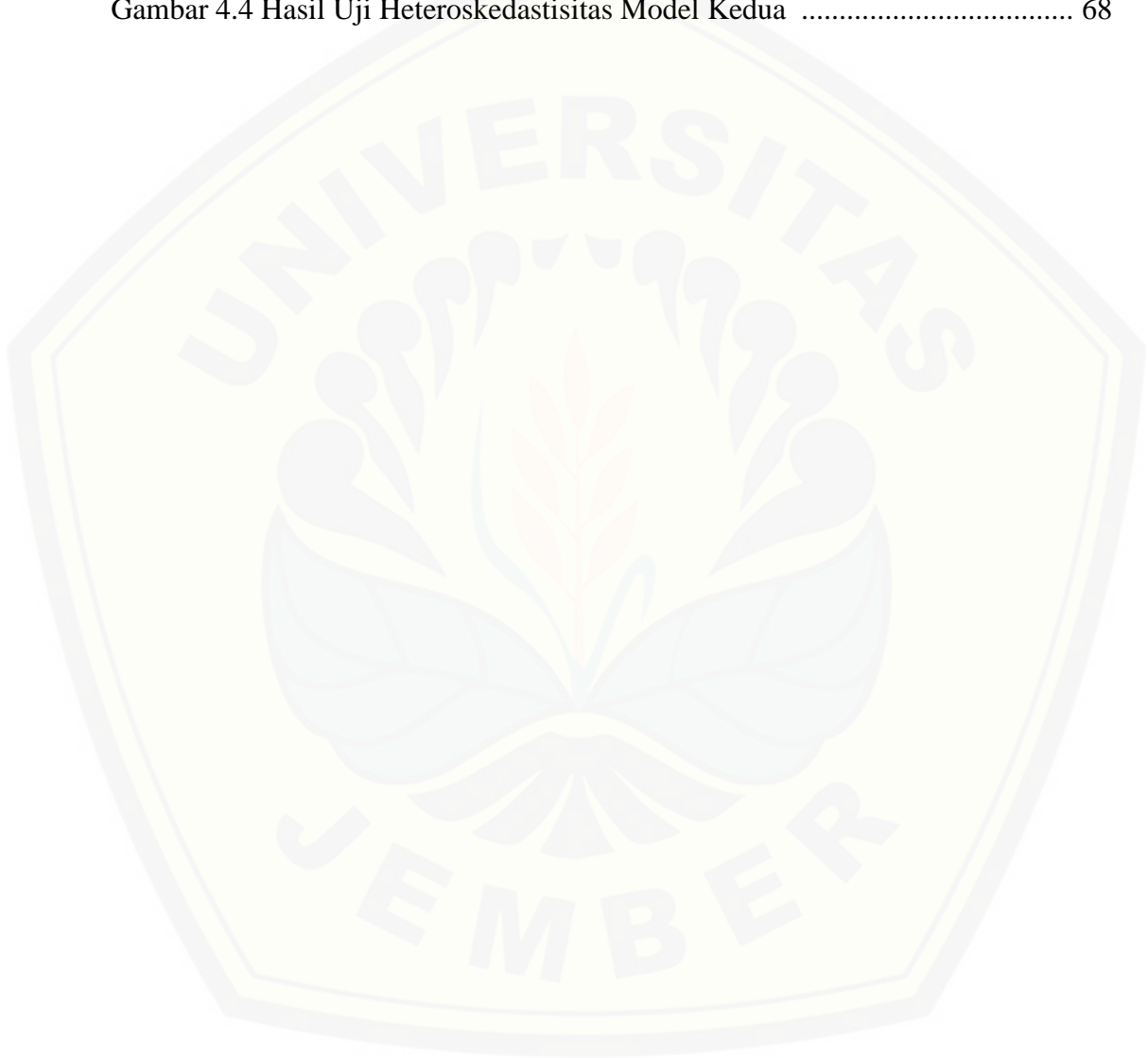


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Locus of Control</i>	58
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Kedua	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Keempat	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Kelima	72

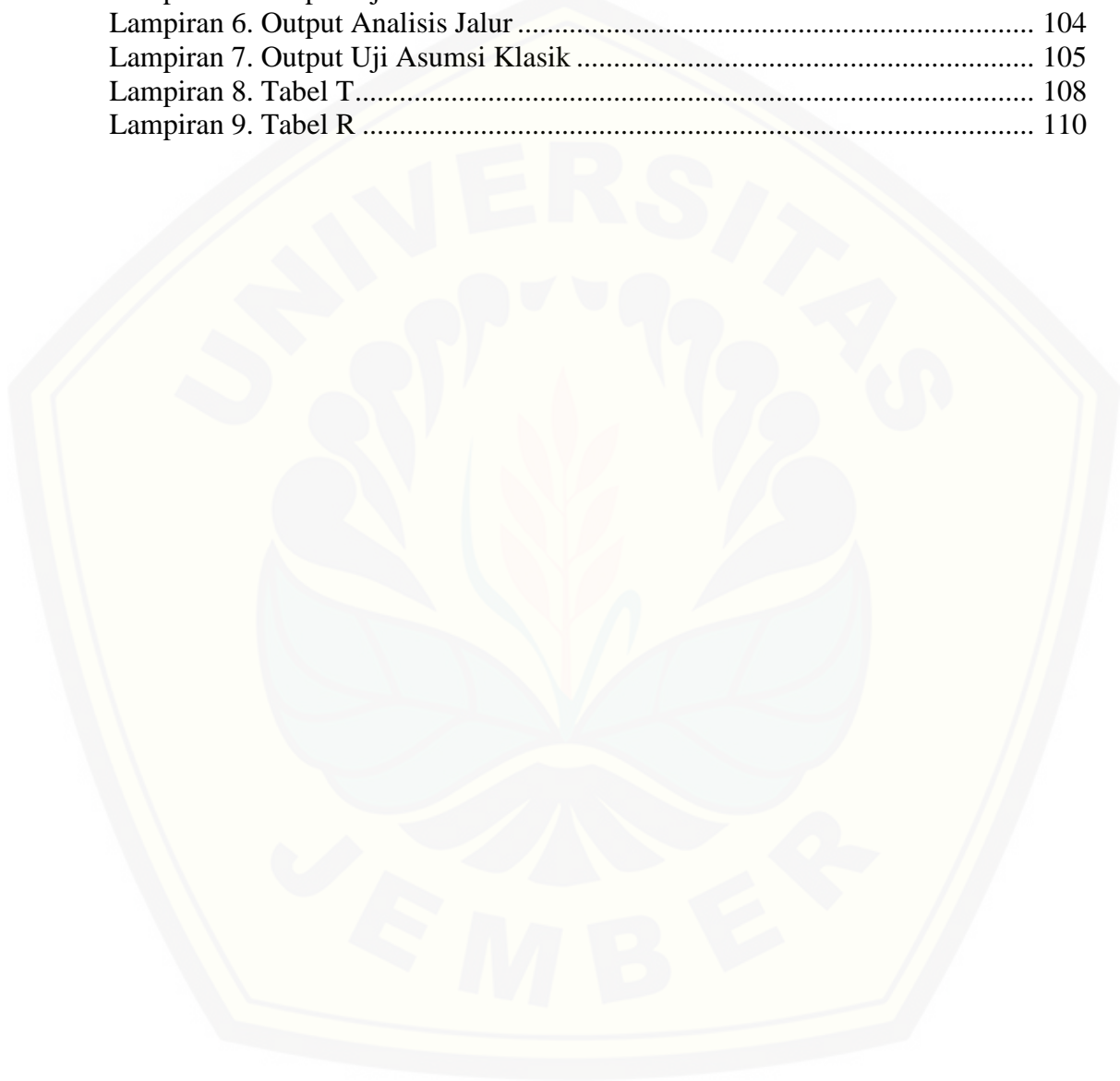
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	40
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Internal Auditor PT. Bank Jatim	49
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Pertama	67
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Kedua	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	85
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	90
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	97
Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas	102
Lampiran 5. Output Uji Normalitas Data	103
Lampiran 6. Output Analisis Jalur	104
Lampiran 7. Output Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 8. Tabel T	108
Lampiran 9. Tabel R	110



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya perkembangan dunia bisnis yang terjadi dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam masing-masing perusahaan. Sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan baik.

Sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2006:5). Karyawan dan perusahaan sangat erat kaitannya dan tidak dapat dipisahkan. Karyawan menjadi peran penting dalam menjalankan perusahaan. Apabila karyawan memiliki keunggulan dalam dirinya sendiri dan semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan berkembang dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas dalam bekerja secara baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Langkah yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan cara bekerja dari karyawan tersebut yaitu dari kinerjanya karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berjalannya perusahaan itu sendiri. Perusahaan jika mengalami penurunan ini disebabkan karena kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan yang biasanya mempunyai masalah dalam internal maupun eksternal. Hal tersebut harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku karyawan yang penting karena akan memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kondisi perusahaan di masa yang akan datang serta bagi karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk pencapaian tujuan organisasi dalam pelayanan kepada publik, melaksanakan tanggung jawab yang diberikan

perusahaan untuk meningkatkan mutu baik dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2006:67). Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komitmen organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja.

Eksistensi perusahaan tidak lepas dari komitmen organisasi itu sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan salah satu kebutuhan yang menunjang keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk memenuhi tujuan dari organisasi/ perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap yang sejauh mana karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap, menghasilkan kinerja yang tinggi, mengurangi tingkat absen dan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawannya untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Baihaqi, 2010). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan rencana dan pelaksanaan kinerja karyawan yang sangat baik, rendahnya tingkat absen, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk melakukan kinerja untuk mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan hasil yang dicapai. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif sehingga mengalami kesulitan didalam kinerjanya, tidak akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, menciptakan suasana tegang dan memicu konflik didalam perusahaan.

Tingkat komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja (Rimata, 2014). Hal ini bahwa rendahnya kepuasan kerja saat ini tidak hanya disebabkan karena tidak diikutsertakannya karyawan dalam bimbingan teknis/

pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu rendahnya komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan sulitnya perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, karena perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang pintar dan cerdas melainkan karyawan yang bagaimana mempunyai sifat komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu semua akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2010) dan Bunga (2012) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.

Seorang karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari *locus of control*. Faktor ini melihat dari kepercayaan karyawan tentang kekuatan dalam mengendalikan perilaku karyawan lainnya. *Locus of control* mempengaruhi kinerja dalam proses keberlangsungan sebuah perusahaan tersebut. *Locus of control* memiliki kontrol perilaku yang baik terhadap kinerja setiap karyawan, lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan disaat menghadapi situasi didalam perusahaan. *Locus of control* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja didalam perusahaan tersebut (Saputra, 2012). Hal ini mengacu pada kejadian positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan/ perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Komang Adi (2012) dan Aripriyanti (2014) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *locus of control* terhadap kinerja internal auditor.

Peranan SDM yang terlibat di dalam perusahaan itu sendiri sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dan karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalani oleh karyawan tersebut. Hal yang penting dari *locus of control* (lokus pengendali) dapat dilihat dari segi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan pencapaian suatu kinerja yang selama ini telah dicapai oleh karyawan tersebut. Tercapainya kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan

kerja dapat tercipta jika pemimpin dapat mengayomi semua karyawan di dalam suatu organisasi/ perusahaan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dengan kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Adanya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik guna meningkatkan kualitas di perusahaan tersebut. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2010) menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja internal auditor.

Internal auditor yang melakukan penilaian terhadap karyawan yang membuat kesalahan, pelanggaran dan internal auditor yang mempunyai wewenang untuk memberikan surat peringatan untuk karyawan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan tidak melakukan kesalahan dan pelanggaran dalam bekerja. Kerja internal auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Semua kegiatan audit internal harus direncanakan dari awal dan diinformasikan kepada audit seluruh perusahaan karena tujuan audit internal bukan untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Dalam pelaksanaan audit, seorang auditor harus jeli dan telaten dalam memeriksa area perusahaan lainnya yang sedang diaudit. Internal Auditor harus menerbitkan laporan temuan audit di perusahaan untuk ditindaklanjuti oleh atasan audit. Memantau tindak lanjut hasil audit internal sampai dinyatakan selesai.

Setiap cabang PT. Bank Jatim di seluruh daerah Jawa Timur selalu mengalami masalah yang berbeda di berbagai cabang guna meningkatkan kualitas dari perusahaan. Internal auditor dan jajaran direksi setiap bulannya berkumpul di

kantor pusat guna membahas melaporkan kesalahan di setiap kantor cabang, selanjutnya para direksi mempertimbangkan penyelesaian masalah dari masing-masing cabang tersebut. Hal ini sangatlah penting bagi direksi PT. Bank Jatim untuk mempertimbangkan perubahan dari perusahaannya untuk memperbaiki citra baik perusahaan itu sendiri.

Permasalahan yang terjadi di lingkup perusahaan sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya PT. Bank Jatim. Sebagian karyawan internal auditor tidak memberikan surat peringatan kepada karyawan yang memiliki kesalahan dan pelanggaran, tidak menghadiri pertemuan satu bulan sekali dengan para direksi dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sebagian karyawan internal auditor mengabaikan komitmen awal menjadi internal auditor dengan bertindaknya kriminalitas di dalam perusahaan seperti meminjam kredit terhadap perusahaan tetapi jika di audit selalu menghindar dan absen disaat pertemuan. Hal ini membuat tingkat kepuasan kerja dari karyawan sangat rendah. Seringnya terdapat masalah yang ada dari karyawan setiap cabang tidak mengetahui bahwa komitmen dari awal masuk di perusahaan ini tidak banyak direalisasikan jadi internal auditor yang selalu mengingatkan bahwa setiap pelanggaran karyawan yang diperbuat oleh karyawan kembali kepada komitmennya yang berupa sanksi dari atasan tersebut.

Banyak kinerja internal auditor di PT. Bank Jatim melakukan kesalahan seperti pelanggaran ketentuan peraturan yang ada di PT. Bank Jatim, temuan kasus yang merugikan perusahaan dan internal auditor tidak melakukan tindakan tegas, temuan kasus penyalahgunaan wewenang, ketidaktaatan penyelesaian tindak lanjut temuan. Internal auditor sering dihadapkan kepada suatu dilema, yaitu bahwa adanya tuntutan dari manajemen puncak yang terkadang secara langsung maupun tidak langsung mengharuskan internal auditor PT. Bank Jatim tersebut melanggar norma-norma dan kode etik profesi internal auditor itu sendiri. Resiko yang akan diterima internal auditor pada PT. Bank Jatim ini kemungkinan akan kehilangan pekerjaan ketika tidak mengikuti keinginan manajemen, hal itu bisa saja terjadi karena bertentangan dengan keinginan manajemen yang terkadang memiliki kepentingan-kepentingan tersendiri. *Locus of control* diperlukan untuk menghindari kecurangan-kecurangan seperti itu, yang

merupakan suatu kepribadian yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku seseorang. Dalam hal ini *locus of control* mempengaruhi kinerja dan kepuasan dari internal auditor itu sendiri. Komitmen organisasi dan *locus of control* sangat diperlukan di dalam internal auditor PT. Bank Jatim guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan demi kelangsungan kualitas dari PT. Bank Jatim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: komitmen organisasi, *locus of control*, kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan internal auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku dari karyawan yang tidak melanggar prosedur dari perusahaan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja itu sendiri dari dalam karyawan. Beranjak dari beberapa penjelasan di atas, penelitian ini akan menguji hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan agar dapat memberikan pengaruh baik dalam meningkatkan kepuasan kerja dari dalam karyawan internal auditor Bank Jatim di Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya?
- b. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya?
- d. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dipergunakan oleh beberapa pihak sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti
Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh selama ini dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jurusan Manajemen.
- b. Bagi Kantor Pusat Bank Jatim
Manfaat yang dapat diambil oleh kantor pusat Bank Jatim adalah sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan strategi perusahaan yang berkesinambungan untuk suatu produk guna menciptakan persepsi positif pada konsumen untuk dapat menciptakan keunggulan bersaing terhadap perusahaan.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja.

d. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Khikmah (2005), konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Robbins, 2008:98).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangkan pekerjaan, tidak pernah meilhat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi

dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

c. Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:98), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu antara lain:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akar meninggalkannya.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), terdapat tiga komponen indikator komitmen organisasional, antara lain :

- 1) Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.

- 2) Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
- 3) Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*), keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

2.1.2 *Locus of Control*

a. Pengertian *Locus of Control*

Menurut Irwandi (2002), *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan salah satu kejadian yang sedang dialaminya. Konsep *locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

b. Jenis *Locus of Control*

Menurut Saputra (2012), terdapat jenis-jenis *locus of control* ini terbagi menjadi dua jenis yaitu antara lain:

- 1) *Internal Locus of Control* (Lokus Pengendalian Internal)

Mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku mereka di organisasi dimana seorang individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa yang terjadi pada dirinya sendiri

2) *Eksternal Locus of Control* (Lokus Pengendalian Eksternal)

Mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi, dimana seorang individu tersebut yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan

c. Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Saputra (2012), karakteristik dari *locus of control* itu sendiri antara lain:

1) *Internal Locus of Control*

- a) Memiliki control perilaku yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif
- b) Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
- c) Menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif dan bekerja keras
- d) Memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi
- e) Meyakini reward dan punishment yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan

2) *Eksternal Locus of Control*

- a) Memiliki control terhadap perilaku diri yang buruk
- b) Kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
- c) Kurang menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif dan bekerja keras
- d) Memiliki *self-esteem* yang lebih rendah
- e) Meyakini reward dan punishment yang mereka terima sebagai kekuatan yang berubah-ubah dan tidak menentu.

d. Indikator *Locus of Control*

Menurut Saputra (2012), *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidaknya mengendalikan salah satu kejadian yang sedang dialaminya. Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument. Maka, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *locus of control* pada diri seseorang adalah:

- 1) Kepribadian, memiliki control perilaku yang buruk.
- 2) Memiliki inisiatif yang rendah dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi.
- 3) Kurang kompetitif dan kerja keras.
- 4) Memiliki *self-esteem* (harga diri) yang rendah.
- 5) Kurang dapat bersikap tenang dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko, (2012:193), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja (Suwatno dan Priansa, 2014:263). Kepuasan kerja yang rendah disini sering mengakibatkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, pencurian dan sabotase karyawan, masalah disiplin, dan berbagai masalah organisasi lain.

Tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan sangat baik (Kaswan, 2015:88). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan perasaan dari karyawan terhadap berbagai aspek dalam suatu pekerjaan yang dijalankan disuatu perusahaan tersebut.

b. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:92-94), beberapa kemungkinan dampak-dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan atau ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja (*Job Performance*)

Banyak orang termasuk para manajer yakin bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang lebih puas dengan tingkat yang lebih tinggi daripada yang tidak puas. Penelitian membuktikan kepuasan kerja dengan kinerja tidak begitu signifikan, karena peningkatan dan penurunan kinerja merupakan salah satu dampak potensial dari naik turunnya Kepuasan kerja karyawan.

2) Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran ini sangat membebani perusahaan itu sendiri. Demi mengurangi angka ketidakhadiran karyawan tersebut, banyak yang melakukan penelitian dengan topik hubungan antara ketidaknyamanan karyawan dan kepuasan kerja dan hasilnya karyawan-karyawan yang puas akan pekerjaannya lebih jarang melakukan tindakan-tindakan ketidakhadiran dalam pekerjaan.

3) Pergantian (*Turnover*)

Turnover disini adalah penarikan diri permanen seseorang karyawan dari perusahaannya (PHK). Kepuasan kerja menunjukkan hubungan terbalik dengan *turnover* karyawan jika karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung membuat *turnover* karyawan.

4) *Organizational Citizenship Behavior*

OCB disini adalah perilaku yang tidak menjadi syarat atau keharusan karyawan namun sangat diperlukan bagi keberlangsungan dan efektivitas organisasional perusahaan. OCB bisa diartikan sebagai rasa ikut memiliki perusahaan dari para karyawan. Contohnya adalah menolong rekan kerja, melindungi perusahaan dari kebakaran, pencurian dan perusakan serta hal-hal mengancam lainnya.

5) Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being*)

Seberapa senang, sehat dan sejahtera karyawan karena pekerjaan yang dijalannya. Dampaknya lebih berpusat pada karyawan daripada organisasi. Contohnya adalah jam kerja yang terlalu banyak merupakan salah satu penyumbang dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan serta berpeluang mempengaruhi kesehatan dan perasaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:89-91), terdapat tiga faktor utama yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor yang terkait dengan pegawai
 - a) Usia, karyawan dengan usia lebih tinggi lebih puas daripada usia yang lebih muda hal ini dikarenakan kehidupan usia tua sudah mapan dan telah memperoleh yang diinginkan dibandingkan karyawan yang lebih muda.
 - b) Jenis kelamin, dalam hal ini perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki hal ini dikarenakan perempuan mempunyai kepuasan karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
 - c) Lamanya pengabdian, hal ini faktor penentu yang mempengaruhi Kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan pada tahap awal mempunyai kepuasan yang lebih besar namun ketika mencapai umur 45-55 tahun tingkat Kepuasan kerja akan menurun.
 - d) Kepribadian, karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasan, keluarga dan bos/ manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang tidak seperti itu.
 - e) Ambisius, ketika kinerja karyawan dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu tidak akan menimbulkan kepuasan.
 - f) Kemampuan mental, ketika karyawan memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan merasa tidak memperoleh sesuatu sesuai dengan kemampuannya.

- 2) Faktor yang terkait dengan organisasi/ perusahaan
 - a) Gaji, sejumlah upah/ gaji yang diterima dan tingkat di mana hal itu dapat dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
 - b) Kesempatan promosi, jika karyawan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya hal itu akan menyebabkan ketidakpuasaan begitu juga sebaliknya.
 - c) Rasa aman, jika karyawan memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi dan psikologis dan pekerjaannya, hal itu membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
- 3) Faktor yang terkait dengan pekerjaan
 - a) Kondisi kerja, karyawan menyukai pekerjaan dan memberikan energi positif ketika kondisi kerjanya memadai hal ini memicu Kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut.
 - b) Keterampilan, pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para karyawan. Semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan terampil, semakin puas karyawan tersebut.
 - c) Hubungan dengan rekan kerja, semakin karyawan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
 - d) Lokasi tempat kerja, jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, maka hal tersebut memicu karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
 - e) Karyawan itu sendiri, jika pekerjaan diputar, karyawan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan ditempat kerja hal ini mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:95-96), kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator kepuasan kerja dapat dijabarkan antara lain:

- 1) Keterlibatan kerja
- 2) Komitmen organisasi
- 3) Perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*)
- 4) Sikap kerja yang positif
- 5) Ketidakhadiran
- 6) Rekan kerja
- 7) Pemenuhan kebutuhan

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan *maintenance* dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan apa yang dilakukan seorang dalam suatu perusahaan tersebut untuk meminimalisir kerugian baik segi kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut yang telah dilaksanakan oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh karyawan tersebut.

b. Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:68-69), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi kinerja individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memilikisub sistem yang berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu pemeliharaan dengan baik

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

c. Syarat Kinerja

Menurut Suwatno, et al (2011:196), syarat efektifnya penilaian kinerja antara lain:

- 1) Penilai (*assessor*)
- 2) Keterkaitan (*relevance*)
- 3) Kepekaan (*sensitivity*)
- 4) Keterandalan (*realibility*)
- 5) Kepraktisan (*practicality*)
- 6) Dapat diterima (*acceptability*)

d. Indikator Kinerja

Menurut Abdullah (2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. keenam kategori tersebut antara lain:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Allen dan Meyer mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) komitmen afektif (*affective*), (2) komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan (3) komitmen normatif (*normative*). Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi.. Komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi pegawai dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah disini sering mengakibatkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, pencurian dan sabotase karyawan, masalah disiplin, dan berbagai masalah organisasi lain. Tingginya Kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan sangat baik (Kaswan, 2015:88).

Komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Karena Kepuasan kerja telah membuktikan bahwa semakin tingginya tingkat komitmen di dalam organisasi tersebut karyawan semakin merasa puas dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

2.1.6 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja individu berhubungan dengan *Locus of Control*. Karena kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan semakin tingginya tingkat komitmen organisasi dan semakin rendahnya keinginan *turnover*, maka temuan yang menyebutkan bahwa kecenderungan-kecenderungan *locus of control* internal berkaitan dengan tingkat pengalaman, dapat menjadi fungsi bagi auditor dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ayudiati, 2010). Artinya, jika internal lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan eksternal, maka auditor tersebut akan diasumsikan tetap berada pada perusahaannya lebih lama. Peran dari *Locus of Control* dan struktur audit di dalam ruang lingkup internal audit. Berbeda dengan fungsi attestasi yang lebih terbatas dari auditing eksternal. Fungsi internal audit terdiri atas sebuah rangkaian kesatuan dari asuransi ke aktivitas – aktivitas konsultasi (Ayudiati, 2010) Sedangkan kegiatan yang berhubungan dengan konsultasi antara lain melakukan pelatihan pengendalian internal, memberikan nasehat kepada manajemen tentang hal – hal yang menyangkut pengendalian di dalam sistem baru, perancangan kebijakan, dan keikutsertaan di dalam tim, (Saputra, 2012).

2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Kinerja salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Komitmen

organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Robbins dan Judge, 2008:98).

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Baihaqi, 2010).

2.1.8 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Konsep *locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, auditor internal yang memiliki *locus of control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan suatu kepuasan dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012:193).

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260).

Kepuasan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Apabila karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya tingkat kepuasan terhadap kinerjanya semakin tinggi dan perusahaan mencapai target yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peran penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu disini digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian, variabel yang digunakan, alat analisis data dan jumlah responden yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian Gunawan Cahyasumirat (2010), yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)” meneliti tentang variabel Profesionalisme (X_1), komitmen organisasi (X_2), variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat adalah kinerja internal auditor (Y). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa: 1) Profesionalisme (X_1) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) PT. Bank ABC; 2) Profesionalisme (X_1) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC; 3) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC; 4) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja internal auditor (Y) PT. Bank ABC; 5) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja internal

auditor (Y) melalui Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC; 6) Profesionalisme (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) melalui Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC; 7) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) PT. Bank ABC.

Selanjutnya, penelitian dari Komang Adi Kurniawan Saputra (2012), yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja Internal Auditor dengan Kultur Local Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi” meneliti tentang *Locus of Control* (X), Kinerja (Y_1), Kepuasan kerja (Y_2) dan Kultur Lokal Tri Hita Karana (Z). Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) *Locus of control* internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_2); 2) *Locus of control* internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_1); 3) *Locus of control* internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya (Y_1) dengan variabel Tri Hita Karana (Z) sebagai variabel moderating; 4) *Locus of control* internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerjanya (Y_2) dengan variabel Tri Hita Karana (Z) sebagai pemoderasi.

Selanjutnya penelitian dari Bunga Nur Julianingtyas (2012), yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor” meneliti tentang *Locus of Control* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Internal Auditor (Y). kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405, Koefisien ini mempunyai arti bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara independen tersebut secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 40,5 %, sedangkan sisanya sebesar sisanya dipengaruhi oleh faktor dari luar model penelitian. 2) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel *Locus of Control* memiliki nilai sebesar 0,100 dengan taraf signifikansi 0,035 yang artinya bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 3) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang artinya gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 4) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya, penelitian dari Gevi Nur Aripriyanti (2014), yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survei Penelitian Pada Perusahaan-Perusahaan Bumn Di Kota Bandung)” meneliti tentang Komitmen Organisasi (X_1), *Locus of Control* (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3) dan Kinerja Internal Auditor (Y). kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor; 2) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel *Locus of Control* secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor; 3) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel Kompleksitas Tugas secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor; 4) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Komitmen Organisasi (X_1), *Locus of Control* (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3) terhadap Kinerja Internal Auditor (Y). Dari ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja internal auditor

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Gunawan Cahyasumirat (2010)	Profesionalisme (X_1); Komitmen Organisasi (X_2); Kinerja Internal Auditor (Y); Kepuasan kerja Karyawan (Z).	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	1) Profesionalisme (X_1) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) dan kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC 2) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC.
				3) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja internal auditor (Y) PT. Bank ABC.
				4) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor (Y) melalui Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC.
				5) Profesionalisme (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) melalui Kepuasan kerja karyawan (Z) PT. Bank ABC.
				6) Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja internal auditor (Y) PT. Bank ABC.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
2.	Komang Adi Kurniawan Saputra (2012)	<i>Locus of Control</i> (X); Kinerja Internal Auditor (Y_1); Kepuasan kerja (Y_2); Kultur Lokal Tri Hita Karana (Z)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).	<p>1) <i>Locus of control</i> internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_2).</p> <p>2) <i>Locus of control</i> internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_1).</p> <p>3) <i>Locus of control</i> internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya (Y_1) dengan variabel Tri Hita Karana (Z) sebagai variabel moderating.</p> <p>4) <i>Locus of control</i> internal (X) yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerjanya (Y_2) dengan variabel Tri Hita Karana (Z) sebagai pemoderasi.</p>
3	Bunga Nur Julianingtyas (2012)	<i>Locus of Control</i> (X_1); Gaya Kepemimpinan (X_2); Komitmen Organisasi (X_3); Kinerja Internal Auditor (Y)	Analisis Regresi Berganda	1) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405 ketiga variabel bebas tersebut secara independen tersebut secara simultan (bersama-sama)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				<p>memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 40,5 %.</p> <p>2) Variabel <i>Locus of Control</i> memiliki nilai sebesar 0,100 dengan taraf signifikansi 0,035 yang artinya bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>3) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>4) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p>
4.	Gevi Nur Aripriyanti (2014)	Komitmen Organisasi (X_1); <i>Locus of Control</i> (X_2); Kompleksitas Tugas (X_3); Kinerja Internal Auditor (Y)	Analisis Regresi Berganda	1) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor.

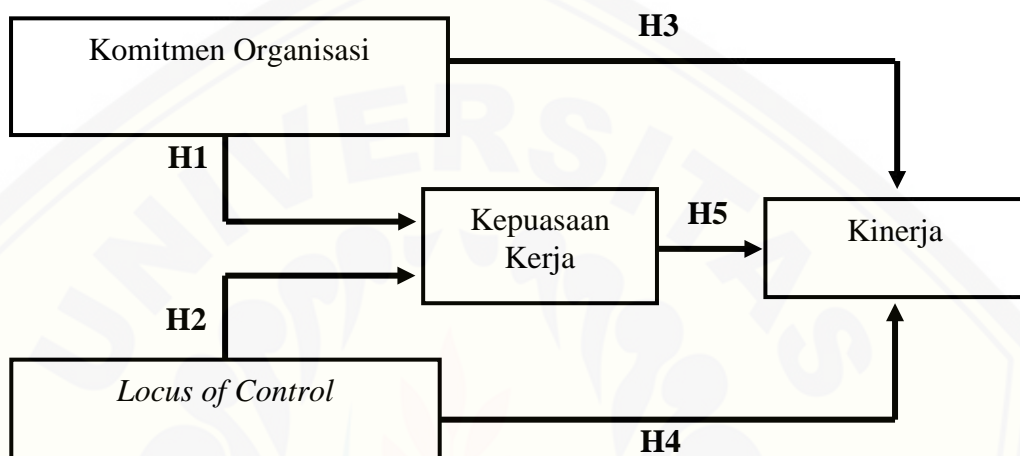
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				2) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel <i>Locus of Control</i> secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor.
				3) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh variabel Kompleksitas Tugas secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja internal auditor.
				4) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Komitmen Organisasi (X_1), <i>Locus of Control</i> (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3) terhadap Kinerja Internal Auditor (Y).

Sumber : Data Diolah (2017)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan suatu variabel-variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis pengaruh dalam sistematika pokok permasalahan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang menggambarkan pengaruh langsung

yang dapat menjadikan bahwa komitmen organisasi dan *locus of control* menjadi variabel bebas dan kedua variabel tersebut diasumsikan yang memiliki pengaruh pada kinerja sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening kantor pusat Bank Jatim di Surabaya. Maka penelitian ini pengukuran melalui instrument-instrument penelitiannya dapat dikembangkan menjadi sebuah model berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah (2017)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil dari kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan sangat

baik (Kaswan, 2015:88). Komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Karena kepuasan kerja telah membuktikan bahwa semakin tingginya tingkat komitmen di dalam organisasi tersebut karyawan semakin merasa puas dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Gunawan Cahyasumirat (2010), yaitu variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja individu berhubungan dengan *Locus of Control*. Karena kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan semakin tingginya tingkat komitmen organisasi dan semakin rendahnya keinginan *turnover* (Ayudiati: 2010), maka temuan yang menyebutkan bahwa kecenderungan-kecenderungan *locus of control* internal berkaitan dengan tingkat pengalaman, dapat menjadi fungsi bagi auditor dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Artinya, jika internal lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan eksternal, maka auditor tersebut akan diasumsikan tetap berada pada perusahaannya lebih lama, studi ini menginvestigasi peran dari *Locus of Control* dan struktur audit di dalam ruang lingkup internal audit.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Komang Adi Kuriawan Saputra (2012), yaitu variabel *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Diduga *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Gevi Nur Aripriyanti (2014), yaitu variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

2.4.4 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Locus of control internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, auditor internal yang memiliki *locus of control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan suatu kepuasan dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka (Irwandi, 2002).

Hal tersebut didukung oleh peneliti terdahulu dari Bunga Nur Julianingtyas (2012) yang mengatakan *locus of control* yang dimiliki oleh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Diduga *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

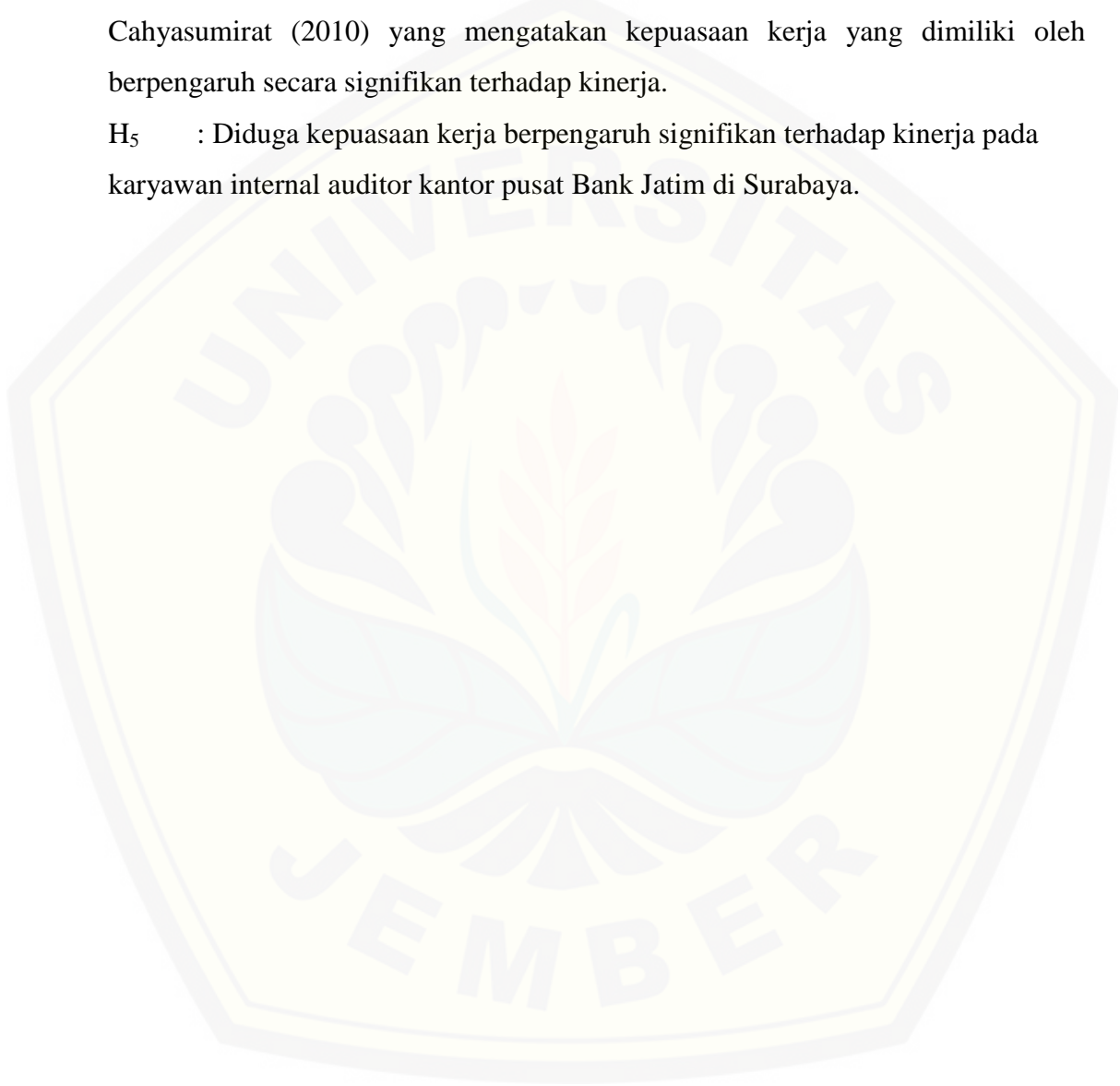
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (Sutrisno,

2014:83). Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena menciptakan keadaan positif di dalam kinerja perusahaan itu sendiri.

Hal tersebut didukung oleh peneliti terdahulu dari Gunawan Cahyasumirat (2010) yang mengatakan kepuasan kerja yang dimiliki oleh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H₅ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan komitmen organisasi dan *locus of control* sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dan mencakup seluruh karyawan internal auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.

3.2.2 Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan metode sensus ini digunakan karena jumlah karyawan internal auditor di kantor pusat Bank Jatim Surabaya kurang dari 100 orang, yaitu 41 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data ini yang akan menunjukkan jumlah atau banyaknya seluruh karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer bersifat *up to date* karena data tersebut asli langsung didapat dari survei lapangan. Sumber data primer diperoleh dari hasil

wawancara, hasil pengamatan langsung atau hasil penyebaran kuesioner pada responden yang bersangkutan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner yang digunakan dalam penelitian kepada karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada responden agar informasi yang diperoleh lebih akurat. Wawancara ini dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian seperti dewan direksi dari internal auditor dan beberapa karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya. Data yang didapat dari wawancara ini adalah gambaran umum tentang komitmen organisasi, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan internal auditor kantor Bank Jatim di Surabaya.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*variable independent*), variabel terikat (*variable dependent*) dan variabel antara (*variable intervening*). Variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel yang mempengaruhi variabel terikat, berpengaruh langsung secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : *Locus of Control*

b. Variabel Perantara (*Intervening*)

Variabel yang menghubungkan variabel perantara utama pada suatu variabel terikat yang dianalisis. *Variabel intervening* dalam penelitian ini terdiri dari:

Z : Kepuasan kerja

c. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari:

Y : Kinerja

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel ini merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran penelitian tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Bebas (X)

a. Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi untuk mempertahankan kedudukan sebagai internal auditor Bank Jatim. Indikator dari komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008:99-100), adalah:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*). Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*). Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*). Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

b. *Locus of Control* (X_2)

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidaknya mengendalikan salah satu kejadian yang sedang dialaminya. *Locus of control* ini merupakan kepercayaan diri untuk mengendalikan tenaga seluruh karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya terhadap mampu atau tidaknya mengontrol kondisi di dalam kantor masing-masing itu sendiri. Maka, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *locus of control* pada diri seseorang menurut (Julianingtyas, 2012), adalah:

- 1) Kepribadian, memiliki control perilaku yang baik.
- 2) Memiliki inisiatif yang baik dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi.
- 3) Sangat kompetitif dan kerja keras.
- 4) Memiliki *self-esteem* (harga diri) yang tinggi.
- 5) Sangat bersikap tenang dalam menyelesaikan tugas.

3.6.2 Variabel Perantara (Z)

Variabel Kepuasan Kerja (Z), adalah Kepuasan kerja adalah manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan internal auditor Bank Jatim. Indikator kepuasan kerja dapat dijabarkan menurut Kaswan (2015:101) adalah:

- 1) Keterlibatan kerja
- 2) Komitmen organisasi
- 3) Perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*)
- 4) Sikap kerja yang positif
- 5) Ketidakhadiran

- 6) Rekan kerja
- 7) Pemenuhan kebutuhan

3.6.3 Variabel Terikat (Y)

Kinerja (Y), terdapat enam ukuran indikator kinerja namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. keenam kategori tersebut antara lain:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

3.6.4 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat dari seluruh karyawan internal auditor kantor pusat Bank Jatim di Surabaya. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti.. Hasil dari skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dan apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada yang sangat setuju namun apabila item negatif, maka angka terbesar diletakkan pada item sangat tidak setuju. Rentang skala yang digunakan yang digunakan untuk mengukur derajat sangat tidak setuju atau sangat setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini yang bernilai positif seperti komitmen organisasi, *locus of control* kepuasan kerja dan kinerja adalah 1 (satu) sampai 5 (lima) yaitu dengan tingkat pembobotan sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat tidak setuju : bobot nilai 1;
- b. Jawaban tidak setuju : bobot nilai 2;
- c. Jawaban cukup setuju : bobot nilai 3;
- d. Jawaban setuju, baik : bobot nilai 4;
- e. Jawaban sangat setuju, baik : bobot nilai 5.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebar kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product pearson moment*

X = Nilai variabel

Y = Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Dikatakan valid jika suatu variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% dan r hitung lebih besar daripada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan menunjukkan suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuisisioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya

jika kuisisioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuisisioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yakni (Arikunto, 2013:213).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kuisisioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 (5%) dilakukan dengan menggunakan hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal.

H_1 : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30. Ada dua alternatif ukuran yang dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Kedua ukuran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila $Z_{hitung} \leq$ dari Z_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.
- b. H_0 ditolak apabila $Z_{hitung} \geq$ dari Z_{tabel} , karenanya dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Apabila data penelitian tidak berdistribusi normal maka data di transformasi kedalam bentuk Z-score. Gambaran data berdistribusi normal adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-score dan diasumsikan normal (Pascal Smart Consulting, 2009).

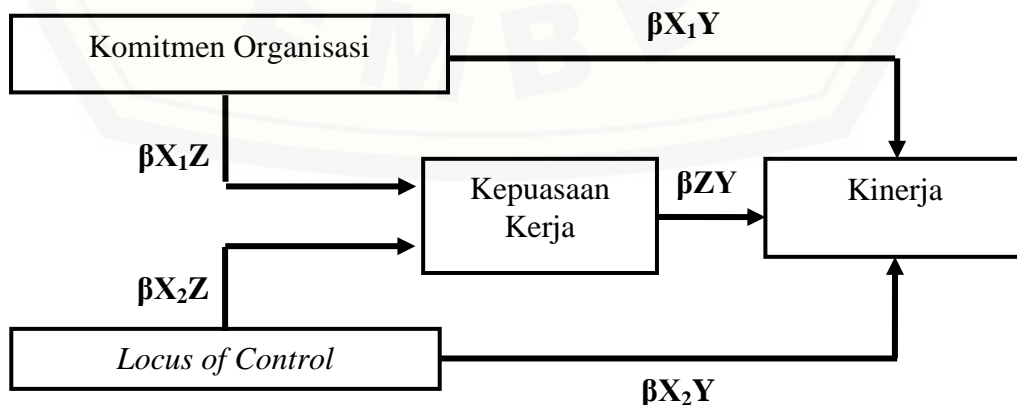
3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interen antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono dan Budiono, 2012:207-208).

Tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya (Sarwono dan Budiono, 2012:208) ialah untuk:

1. Melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori.
2. Menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer.
3. Menggambar dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya.
4. Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya.
5. Menghitung besarnya pengaruh suatu variabel independen exogenous atau lebih terhadap variabel dependen dependenous lainnya.

Analisis ini diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*).



Gambar 3.1: Model Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X_1Z} : koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

β_{X_2Z} : koefisien jalur pengaruh langsung *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

β_{X_1Y} : koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja.

β_{X_2Y} : koefisien jalur pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja.

β_{ZY} : koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan :

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Locus of Control*

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

β = Koefisien variabel bebas

$e_{1,2}$ = Variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dihasilkan memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) atau tidak. Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi yang lebih baik atau tidak (Ghozali, 2013:130). Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteoskedastisitas dan multikoslinearitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang dimiliki hubungan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2015:186). Untuk mengetahui gejala adanya multikolinearitas dalam model regresi linier berganda dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) Multikolinieritas dianggap terjadi bila $VIF > 5$. Apabila terjadi multikolinearitas maka ada beberapa cara untuk mengatasi yaitu sebagai berikut (Umar, 2005):

- 1) Menghilangkan sebuah atau beberapa variable
- 2) Pemakaian informasi sebelumnya
- 3) Menambah data baru

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi kesalahan pengganggu yang memiliki varian sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendekteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variable bebas. Apabila cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebas mempunyai t Hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas,

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) (Alfafari, 2007). Adapun rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = hasil hitung

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = kesalahan standart dari koefisien regresi

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

1) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variable impenden).

2) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variable dependen).

b. Menentukan Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\leq 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95%

c. Membandingkan Nilai Signifikansi dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini:

1) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

2) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi yang artinya bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

3.8.5 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang komitmen organisasi (X_1) dan *locus of control* (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja internal auditor (Y), melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji pengaruhnya. Apabila jalur sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel *locus of control* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z$$

3. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y$$

4. Pengaruh variabel *locus of control* (X_2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

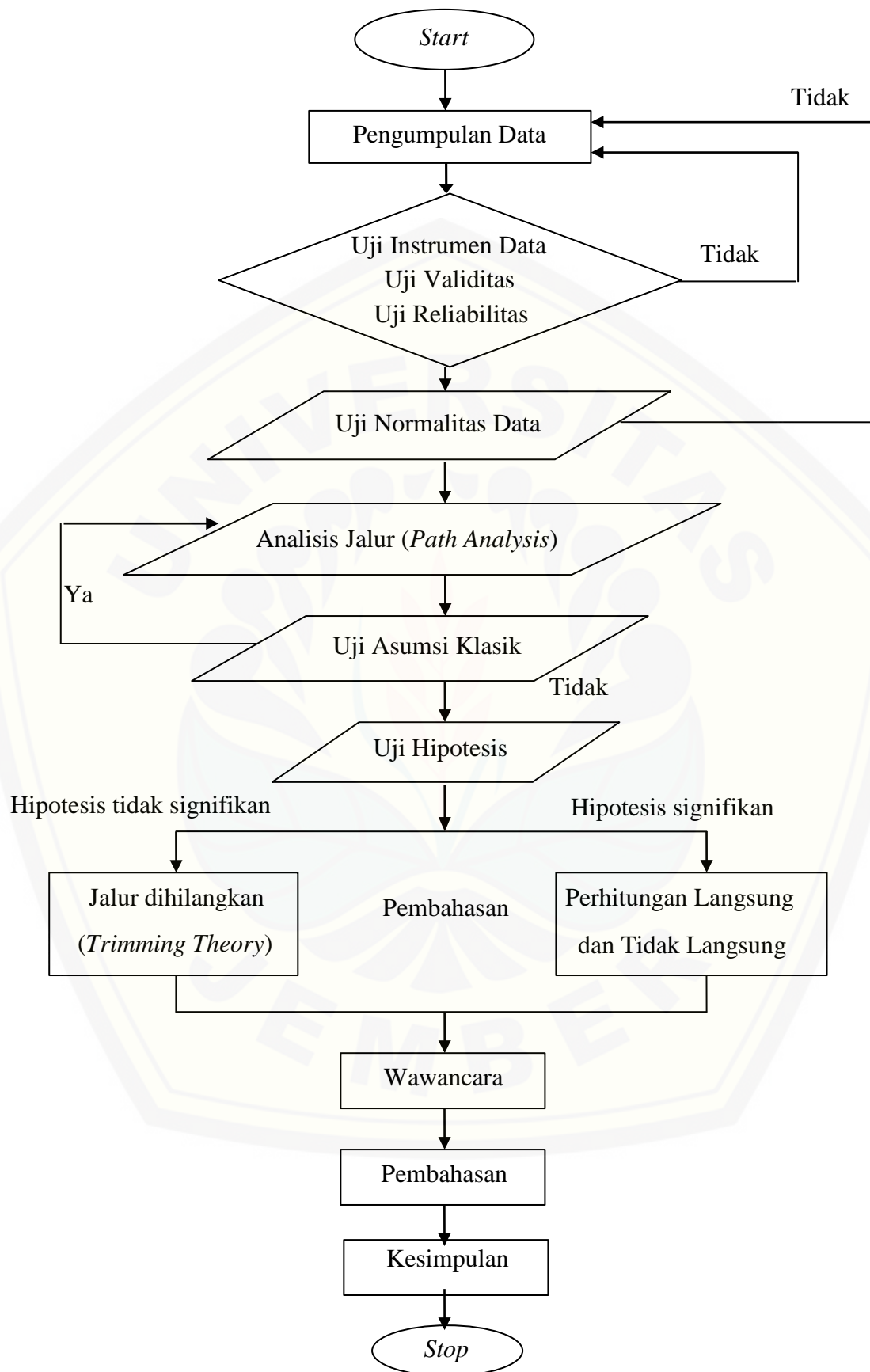
$$IE_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel *locus of control* (X_2) terhadap variabel (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah, 2017.

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara kuisisioner, dan wawancara.
3. Uji instrumen untuk data kuisisioner, uji ini meliputi :
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Uji normalitas data, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak
5. Analisis jalur (*Path Analysis*), dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik, yaitu menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
7. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t. Gunanya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Dibagi menjadi dua:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan (*trimming theory*).
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung.
8. Wawancara adalah pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden agar informasi yang diperoleh lebih akurat. Wawancara ini dilakukan dengan pihak yang dianggap berhubungan dengan objek.
9. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara/
10. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
11. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepuasan kerja pada setiap perusahaan merupakan poin utama kuatnya perusahaan itu berjalan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian utama bagi perusahaan karena tingkat kepuasan di dalam perusahaan mempengaruhi jalannya target dan tujuan perusahaan yang direncanakan dan diharapkan, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan komitmen organisasi, *locus of control*, dan kinerja. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.
- b. *Locus of control* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.
- c. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.
- d. *Locus of control* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.
- e. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Internal Auditor Bank Jatim

Komitmen organisasi dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja begitu pula dengan komitmen organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan pengarahannya komitmen organisasi dari awal sehingga karyawan tidak

beringinan untuk melanggar peraturan dari perusahaan dan memberikan pandangan terhadap tugas yang dijalankan sehingga mengurangi kesalahan dari karyawan lain. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu mengurangi tingkat kesalahan yang ada di perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai target yang di harapkan perusahaan. Perusahaan harus meninjau kembali mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan. Pembagian tugas harus lebih disesuaikan agar tidak terjadi ketimpangan antara waktu dan tugas yang diberikan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Pt. Bank Abc)*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Dessler, Garry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Ke-7. Alih bahasa: Benyamin Mollan. Prehallindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T,. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE_YOGYAKARTA.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Irwandi, A.S.,. 2002. Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions. (Studi empiris pada akuntan pendidik di perguruan tinggi). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Universitas Negeri Semarang. [Rabu, 01 Maret 2017]
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi Undip*, Vol. 5 Agustus.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2006). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.
- Nur Aripriyanti, Gevi. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survei Penelitian Pada Perusahaan-Perusahaan Bumn Di Kota Bandung)*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Rimata Ega Praja. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Skripsi
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta : Elex media Komputindo.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. 2012. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja *Internal Auditor* Dengan Kultur Lokal *Tri Hita Karana* Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, H.1-160. [Senin, 27 Februari 2017]

- Sarwono, Jonathan, dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan, Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih , Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Jawa Timur*. H.22 [Selasa, 11 April 2017]
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA
KARYAWAN INTERNAL AUDITOR KANTOR PUSAT
BANK JATIM DI SURABAYA**

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan/Karyawati Kantor Pusat Bank Jatim Surabaya

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Putri Asri Mustikasari
NIM. 130810201255

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Kantor Cabang :
3. Usia : tahun
4. Jenis Kelamin : (L/P)
5. Pendidikan :
 - a. Diploma
 - b. Strata 1 (S1)
 - c. Strata 2 (S2)
 - d. Strata 3 (S3)
6. Lama Bekerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda centang** (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. NETRAL = N
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

KUISIONER**A. Komitmen Organisasi (X_1)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa terikat dengan perusahaan dan hal ini terjadi karena adanya komitmen efektif dengan adanya ikatan emosional.					
2	Saya memilih perusahaan ini karena telah bertahan di perusahaan ini cukup lama dan mempunyai komitmen untuk berkelanjutan karena membutuhkan gaji, dan keuntungan lainnya.					
3	Saya bertahan karena sadar bahwa komitmen yang saya bangun terhadap perusahaan ini berbeda tetapi harus dilakukan.					

B. Locus of Control (X_2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam mengontrol perilaku kepada atasan dan karyawan lain.					
2	Saya mendapat semangat kerja dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya mengalami inisiatif yang baik dan menimbulkan pekerjaan yang kunjung selesai.					
4	Saya memiliki harga diri yang tinggi karena setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	benar dan selalu mendapatkan pujian dari atasan.					
5	Selalu tenang ketika tugas tak kunjung selesai dan bertambah.					

C. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Keterlibatan kerja dalam pekerjaan yang saya lakukan ini memperoleh potensi cukup besar untuk saya pribadi.					
2	Komitmen organisasi yang diberlakukan oleh perusahaan membuat saya lebih giat bekerja.					
3	Perilaku warga organisasi yang ada di dalam perusahaan ini sangat baik.					
4	Sikap kerja yang baik membuat pekerjaan saya semakin cepat selesai.					
5	Kehadiran karyawan yang lain membuat pekerjaan saya semakin berkurang.					
6	Pekerjaan yang saya jalani mempengaruhi rekan kerja yang selalu membantu agar pekerjaan tersebut selesai tepat waktu.					
7	Pemenuhan kebutuhan yang ada di perusahaan sangat cukup untuk karyawan yang lainnya.					

D. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja di dalam organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai prosedur yang ada.					
2.	Saya tetap bekerja dengan giat walaupun seandainya gaji saya dipotong untuk keperluan perusahaan.					
3.	Faktor usia sangat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas.					
4.	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan internal auditor.					
5.	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban.					
6.	Perusahaan mengukur kinerja yang dihasilkan dalam mencapai visi perusahaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

NO	KOMITMEN ORGANISASI			TOTAL
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	
1	2	2	3	7
2	2	3	2	7
3	3	2	2	7
4	2	3	3	8
5	3	3	3	9
6	3	3	2	8
7	2	3	2	7
8	3	2	2	7
9	3	2	3	8
10	2	3	3	8
11	3	3	3	9
12	2	3	3	8
13	3	3	3	9
14	2	3	2	7
15	3	2	3	8
16	3	3	3	9
17	2	3	2	7
18	3	2	3	8
19	3	2	2	7
20	2	3	2	7
21	2	3	2	7
22	3	2	3	8
23	3	3	2	8
24	2	3	3	8
25	3	3	3	9
26	3	2	3	8

NO	KOMITMEN ORGANISASI			TOTAL
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	
27	2	3	3	8
28	2	3	3	8
29	3	2	3	8
30	2	3	3	8
31	2	3	3	8
32	2	3	3	8
33	3	2	3	8
34	2	2	2	6
35	3	2	3	8
36	2	3	3	8
37	2	3	3	8
38	3	2	3	8
39	2	2	2	6
40	3	2	3	8
41	2	3	3	8

NO	LOCUS OF CONTROL					TOTAL
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	
1	2	2	3	3	2	12
2	3	2	2	2	2	11
3	2	3	3	2	3	13
4	2	2	3	3	2	12
5	3	3	2	3	3	14
6	3	3	3	2	3	14
7	3	2	2	2	2	11
8	2	3	3	2	3	13
9	2	3	2	3	3	13

NO	<i>LOCUS OF CONTROL</i>					TOTAL
	<i>X_{2.1}</i>	<i>X_{2.2}</i>	<i>X_{2.3}</i>	<i>X_{2.4}</i>	<i>X_{2.5}</i>	
10	2	2	3	3	2	12
11	3	3	3	3	3	15
12	3	2	3	3	2	13
13	3	3	3	3	3	15
14	3	2	3	2	2	12
15	2	3	3	3	3	14
16	3	3	3	3	3	15
17	3	2	2	2	2	11
18	2	3	2	3	3	13
19	2	3	3	2	3	13
20	3	2	3	2	2	12
21	3	2	3	2	2	12
22	2	3	2	3	3	13
23	3	3	3	2	3	14
24	3	2	2	3	2	12
25	3	3	2	3	3	14
26	2	3	2	3	3	13
27	3	2	3	3	2	13
28	3	2	3	3	2	13
29	2	3	2	3	3	13
30	3	2	3	3	2	13
31	3	2	2	3	2	12
32	3	2	3	3	2	13
33	2	3	2	3	3	13
34	2	2	3	2	2	11
35	2	3	2	3	3	13
36	3	2	3	3	2	13

NO	LOCUS OF CONTROL					TOTAL
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	
37	3	2	3	3	2	13
38	2	3	2	3	3	13
39	2	2	3	2	2	11
40	2	3	2	3	3	13
41	3	2	3	3	2	13

NO	KEPUASAAN KERJA							TOTAL
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	
1	4	4	4	4	5	4	5	30
2	4	4	4	4	5	4	4	29
3	4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	5	4	4	5	4	5	31
5	4	5	4	5	4	4	4	30
6	5	5	4	4	5	4	4	31
7	4	4	5	4	4	4	5	30
8	5	4	5	4	5	4	5	32
9	5	4	4	5	4	5	4	31
10	4	5	5	4	4	4	4	30
11	4	5	5	4	4	5	4	31
12	5	4	4	5	4	4	4	30
13	5	4	5	5	4	4	5	32
14	4	5	4	5	4	4	4	30
15	4	5	4	5	4	4	4	30
16	4	5	4	4	5	4	4	30
17	4	4	5	4	4	4	5	30
18	4	4	4	4	4	5	4	29
19	5	4	4	5	4	4	4	30

NO	KEPUASAAN KERJA							TOTAL
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	
20	4	4	5	4	4	4	5	30
21	4	4	4	4	5	4	4	29
22	4	5	4	4	5	4	4	30
23	5	4	5	4	5	4	5	32
24	4	5	4	4	4	4	4	29
25	5	4	4	4	5	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	4	4	4	5	4	4	30
28	4	4	4	4	5	4	4	29
29	4	4	4	5	4	4	4	29
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	5	29
32	4	4	5	4	4	4	4	29
33	4	5	4	4	4	4	4	29
34	4	4	4	5	4	4	5	30
35	5	5	4	4	4	5	4	31
36	5	4	4	5	5	5	4	32
37	4	4	5	4	4	4	4	29
38	4	5	4	4	4	4	4	29
39	4	4	4	5	4	4	5	30
40	5	5	4	4	4	5	4	31
41	5	4	4	5	5	5	4	32

NO	KINERJA						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	4	4	4	4	25

NO	KINERJA						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	5	26
5	4	5	4	4	5	4	26
6	4	5	4	4	4	5	26
7	4	4	5	4	5	4	26
8	4	4	5	4	5	4	26
9	4	5	4	5	4	4	26
10	4	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	4	5	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	4	4	4	5	26
19	4	4	5	4	4	5	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	4	5	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	4	4	5	5	26
24	5	4	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	3	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24

NO	KINERJA						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
29	4	4	4	4	4	5	25
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	4	4	5	4	25
33	4	4	4	4	4	5	25
34	4	4	5	4	5	4	26
35	4	5	5	4	5	4	27
36	5	4	4	5	5	5	28
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	4	4	4	4	5	25
39	4	4	5	4	5	4	26
40	4	5	5	4	5	4	27
41	5	4	4	5	5	5	28

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.301	.190	.597**
	Sig. (2-tailed)		.056	.234	.000
	N	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	-.301	1	-.075	.366*
	Sig. (2-tailed)	.056		.643	.019
	N	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.190	-.075	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.234	.643		.000
	N	41	41	41	41
X1	Pearson Correlation	.597**	.366*	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	
	N	41	41	41	41

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Variabel Locus of Control (X₂)**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.141	.190	1.000**	.141	.626**
	Sig. (2-tailed)		.380	.234	.000	.380	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.141	1	.829**	.141	1.000**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.380		.000	.380	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.190	.829**	1	.190	.829**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000		.234	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	.141	.190	1	.141	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.380	.234		.380	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.141	1.000**	.829**	.141	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.380	.000	.000	.380		.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.626**	.843**	.827**	.626**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z
Z1	Pearson Correlation	1	1.000**	.326*	1.000**	.244	.326*	.244	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.038	.000	.124	.038	.124	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z2	Pearson Correlation	1.000**	1	.326*	1.000**	.244	.326*	.244	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.000	.124	.038	.124	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z3	Pearson Correlation	.326*	.326*	1	.326*	.009	1.000**	.009	.568**
	Sig. (2-tailed)	.038	.038		.038	.954	.000	.954	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.326*	1	.244	.326*	.244	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038		.124	.038	.124	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z5	Pearson Correlation	.244	.244	.009	.244	1	.009	1.000**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.124	.124	.954	.124		.954	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z6	Pearson Correlation	.326*	.326*	1.000**	.326*	.009	1	.009	.568**
	Sig. (2-tailed)	.038	.038	.000	.038	.954		.954	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z7	Pearson Correlation	.244	.244	.009	.244	1.000**	.009	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.124	.124	.954	.124	.000	.954		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Z	Pearson Correlation	.854**	.854**	.568**	.854**	.593**	.568**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.231	-.160	.468**	.231	.208	.476**
	Sig. (2-tailed)		.146	.319	.002	.146	.192	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.231	1	.384*	.088	1.000**	-.054	.819**
	Sig. (2-tailed)	.146		.013	.585	.000	.736	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	-.160	.384*	1	-.212	.384*	.008	.484**
	Sig. (2-tailed)	.319	.013		.184	.013	.959	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.468**	.088	-.212	1	.088	.079	.345*
	Sig. (2-tailed)	.002	.585	.184		.585	.623	.027
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	.231	1.000**	.384*	.088	1	-.054	.819**
	Sig. (2-tailed)	.146	.000	.013	.585		.736	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	.208	-.054	.008	.079	-.054	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.192	.736	.959	.623	.736		.012
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.476**	.819**	.484**	.345*	.819**	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.027	.000	.012	
	N	41	41	41	41	41	41	41

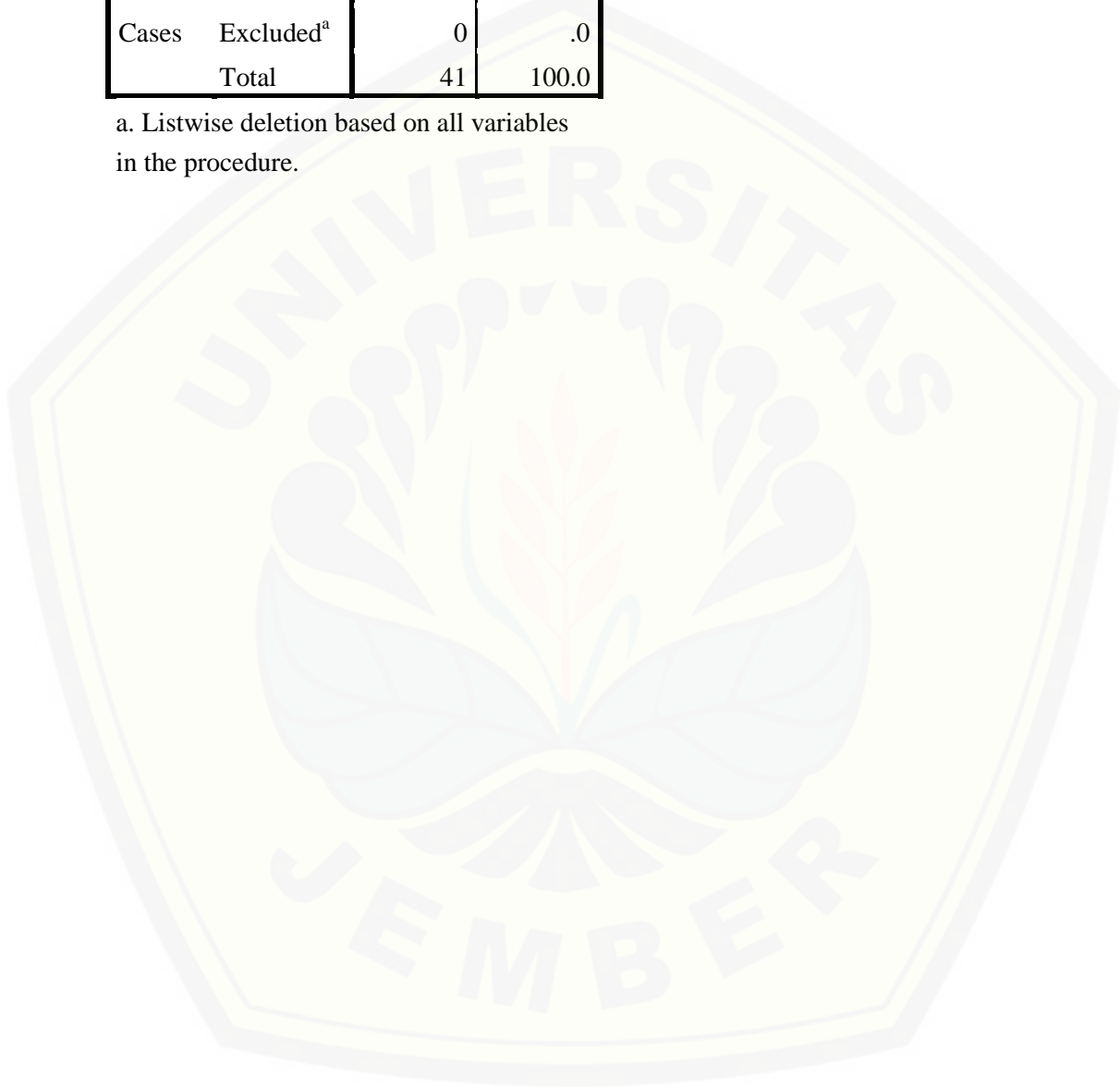
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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



Lampiran 4. Uji Reliabilitas**Variabel Komitmen Organisasi (X_1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	4

Variabel *Locus of Control* (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	7

Lampiran 5. Uji Normalitas Data**Jalur 1****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10793924
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jalur 2**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23549651
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Output Analisis Jalur (Path Analysis)**Analisis Jalur (Path Analysis) Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.715	.668	.763

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.953	3.255		7.052	.000
	x1	.772	.585	.463	2.320	.012
	x2	.586	.253	.498	3.341	.003

a. Dependent Variable: z

Analisis Jalur (Path Analysis) Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.706	.683	1.285

a. Predictors: (Constant), z, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.097	2.938		6.501	.000
	x1	.561	.355	.373	2.735	.008
	x2	.486	.151	.316	2.570	.011
	Z	.311	.096	.496	3.228	.004

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Output Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: z

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.506	1.976
	x2	.506	1.976

a. Dependent Variable: z

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.484	2.067
	x2	.505	1.982
	Z	.885	1.130

a. Dependent Variable: y

b. Uji Heterokedastisitas**Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES_2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.569	1.525		-1.028	.310
	x1	.305	.274	.238	1.113	.273
	x2	.078	.119	.140	.654	.517

a. Dependent Variable: RES_2

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x2, x1 ^b	.	Enter

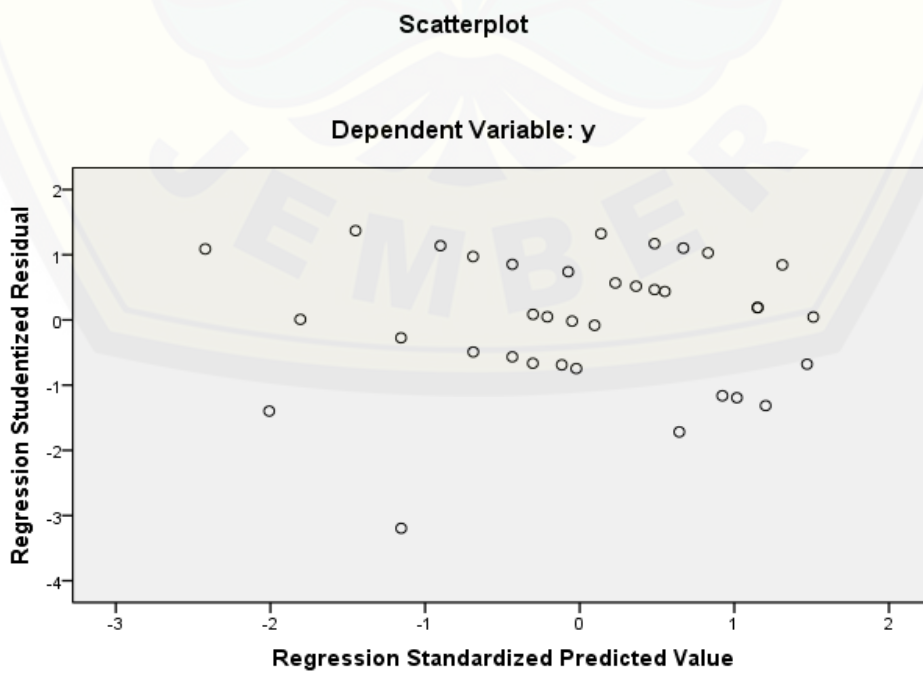
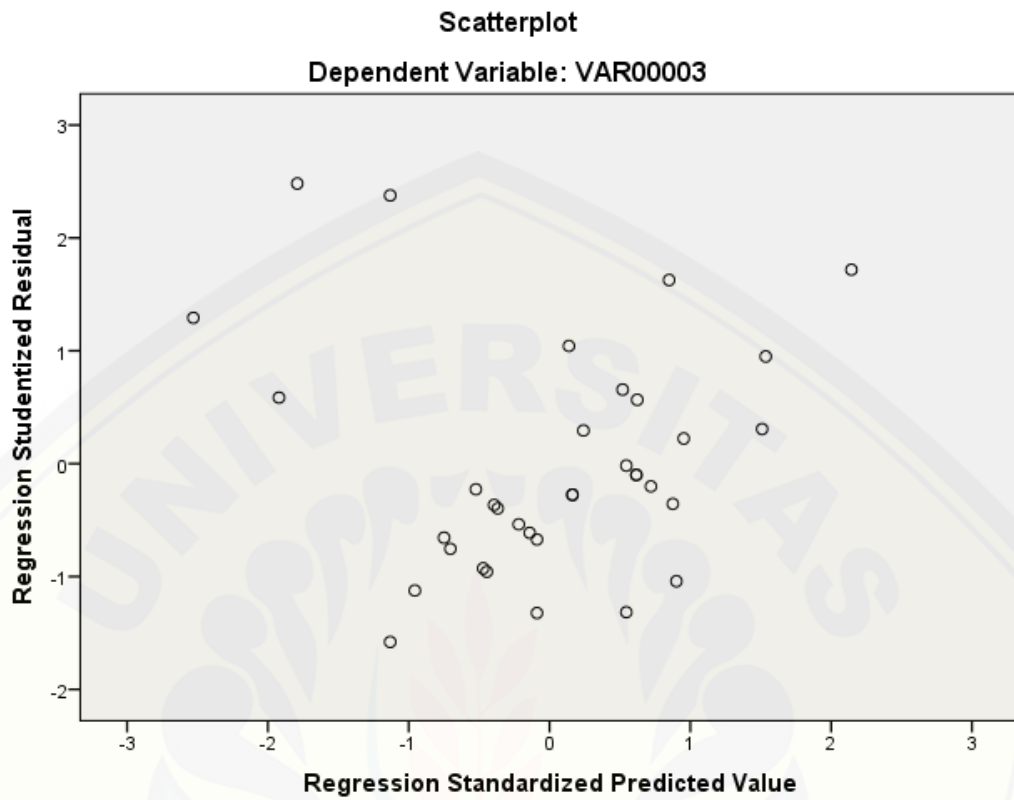
a. Dependent Variable: RES_2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.524	1.277		-1.976	.056
	x1	.498	.154	.607	.926	.203
	x2	-.247	.065	-.695	-.573	.321
	Z	.095	.042	.315	.762	.530

a. Dependent Variable: RES_2



Lampiran 8. TABEL T

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.32484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.48511	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.47863	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47266	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.46714	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01290	2.41242	2.68959	3.28148



Lampiran 9. TABEL r

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.990	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9581	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7676	0.8121
9	0.5214	0.6012	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.2862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3020	0.3760	0.4128	0.5126

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4893
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3810	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

