PENGARUH PUSAT KENDALI DIRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA BANDUNG

Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance in cooperative PT. Telecommunication Industry Indonesia Bandung

Dini Anggraeni[(1)]

Isniar Budiarti[(2)]

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur 112-114, Bandung

E-mail : dinnia.anggra@gmail.com

E-mail : isniarbudiarti@gmail.com

ABSTRAK

Locus of Control must beowned by the organization should be a supporting employee performance in which employees can maximize existing resources to achieve the targets that have been charged to them. In addition, self efficacy has an important role, especially on the performance of a person when working, this is caused by a sense of confidence that becomes a reference and encouragement that makes them more responsible for their obligations. This study aims to knowing impact locus of control and self efficacy to employee performance at cooperative PT.Telecommunication Industry indonesia Bandung. The method of in this study using descriptive and verifikatif analysis. Unit in this research is employees cooperative PT. Telecommunication Industry Indonesia which amounted to 31 respondents as population. Sample analysis technique used is census obtained 31 respondents as sample. Data collection techniques through questionnaires, interviews and observations. The method of analysis using multiple linear regression analysis with partial hypothesis testing using T.The results concluded that locus of control has a positive role in improving employee performance and significant.This indicates that the ability of human resources possessed is good and requires a more intensive improvement to ensure the survival of the company can be maintained. While the results of research that self efficacy has a positive role in improving employee performance and is significant. So the researchers conclude that self efficacy also plays a role in improving employee performance in accordancewith the center of locus of control in improving employee performance at cooperative PT.Telecommunication Industry Indonesia Bandung.

Keywords: Locus of control , Self efficacy , Employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut agar memiliki sumber daya manusia yang unggul agar dapat terus mempertahankan eksistensinya. Semua perusahaan akan bersaing tidak hanya dengan perusahaan lokal saja namun perusahaan akan bersaing dengan perusahaan dari mancanegara. Persaingan ini juga berpengaruh terhadap industri telekomunikasi, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau lebih dikenal dengan nama pt inti adalah perusahaan telekomunikasi dan informasi terbesar di Indonesia. Dalam usahanya untuk terus menyediakan layanan terbaik, pt inti mengandalkan sumber daya manusia sebagai pusat pengendalian. Untuk itu dibutuhkan SDM yang handal untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan, oleh karena itu pt inti harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya kaitannya dengan kinerja karyawan.

Untuk dapat berhasil salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Kinerja adalah tolak ukur untuk karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan dan untuk diselesaikan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004:67). Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal harus diperhatikan, menyinggung masalah kinerja karyawan perusahaan perlu untuk memperhatikan pusat kendali diri dan juga efikasi diri dari para karyawan nya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pusat kendali diri karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
2. Bagaimana efikasi diri karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
4. Apakah pusat kendali diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
5. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang di gamabrkan dalam perumusan masalah mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kineja pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pusat kendali diri karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunukasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui efikasi diri karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunukasi Indonesia.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Koperasi PT Industri Telekomunukasi Indonesia.

4. Untuk mengetahui pusat kendali diri terhadap kinerja karyawan Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
5. Untuk mengetahui efikasi diri terhadap kinerja karyawan Koperasi PT Industri Telekomunukasi Indonesia.

Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan Akademik

1. Bagi Peneliti

   Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Bagi Peneliti lain

   Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

Kegunaan Praktis

Secara praktis bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningatkan pengembangan karir karyawan di koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia

KAJIAN PUSTAKA

Pusat Kendali Diri

Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan s*elf esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang dapat dilihat dan diukur dari kemampuan seseorang tersebut dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* terdiri dari dua bagian yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*.

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam diri mereka, sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan peluang (Irwandi, 2002:83).

Indikator dalam penelitian ini adalah:

- Memperoleh keberhasilan merupakan hasil dari kerja keras dan tidak ada hubungan nya dengan keberuntungan.
- Meningkatkan kualitas diri merupakan hasil dari inisiatif yang ada pada diri kita sendiri.
- Ketika menghadapi masalah, hal yang dilakukan yaitu mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.
- Selalu berfikir secara efektif dalam melakukan pekerjaan
- Keberhasilan yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Efikasi Diri

Efikasi diri dikemukakan pertama kali oleh Bandura yang memberikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura (Feist & Feist, 2011:488) mendefinisikan s*elf-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Efikasi mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang dapat mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya.

Menurut Bandura (Feist & Feist, 2011:490), terdapat empat aspek yang dapat digunakan dalam pengukuran *sekf sefficacy*, yaitu :

1) Enactive Mastery Experience, merupakan suatu pengalaman belajar yang diperoleh melalui *learning by doing* atau experiental learning . *Enactive mastery experience* merupakan salah satu sumber yang memberikan kontribusi paling besar dalam pembentukan *self-efficacy*, karena aspek ini didas arkan pada pengalaman-pengalaman keberhasilan pribadi.

2) *Vicarious Experience*, merupakan penilaian mengenai *self-efficacy* yang sebagian besar diperoleh melalui pengalaman atau has il yang dicapai oleh orang lain yang dijadikan sebagai model. Pengalaman belajar diperoleh melalui pengamatan terhadap tampilan orang lain *(modeling)* dan melalui kejelas an instruksi yang diberikan oleh model. Ketika model dianggap berhasil melakukan suatu pekerjaan, maka efikasi diri akan meningkat dan sebaliknya kegagalan role model akan menurunkan *self-efficacy*.

3) *Verbal Persuasion*, merupakan keyakinan akan kemampuan diri yang diperoleh dari orang lain yang dis ampaikan secara lisan. Keyakinan yang diperoleh melalui proses ini sifatnya lemah dan untuk jangka waktu singkat. Selain itu, keyakinan diri dapat diperoleh melalui pernyataan orang lain yang dis ampaikan secara terus menerus , sehingga terbentuk keyakinan yang relatif menetap.

4) *Emotional Arousal*, merupakan ambang ketergugahan emosi seseorang dalam menghadapi suatu keadaan atau situasi tertentu. Ambang ketergugahan emosi pada tingkat rendah membuat individu mudah cemas ketika sedang menyelesaikan suatu masalah. Semakin kompleks masalah yang harus diselesaikan, ia akan semakin cemas karena merasa tidak sanggup untuk menyeles aikannya, sebaliknya apabila ambang ketergugahan emosi seseorang tinggi maka ia tidak mudah terganggu ketika sedang menghadapi suatu masalah. Ia akan tetap tenang dan berus aha menyeles aikannya dengan baik.

Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:67), Kinerja adalah : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu.

a. Kecepatan.
b. Kemampuan.

2. Dimensi Kualitas dari hasil.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu.

a. Kerapihan
b. Ketelitian.
c. Hasil Kerja.

3. Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator.

a. Jalinan kerja sama.
b. Kekompakan.

4. Dimensi Tanggung Jawab

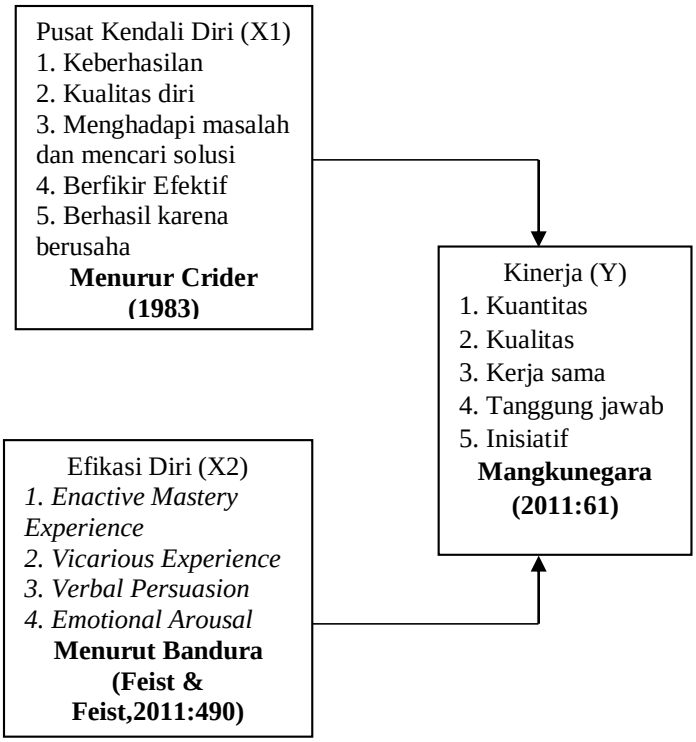
Dimensi tanggu jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu.

a. Hasil kerja.
b. Mengambil keputusan.

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan**.**

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, menurut Sugiyono (2012:64)

Berdasarkan masalah penelitian yang telah di rumuskan di atas, maka penulis menarik kesimpulan awal sebagai berikut:

H1 : Pusat kendali diri menjadi hal utama pada koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia.

H2 : Memiliki Efikasi diri penting pada koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia.

H3 : Kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan pada koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia.

H4 : Pusat kendali diri berpengaruh dalam meningkatan Kinerja karyawan pada koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia.

H5 : Efikasi diri berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian adalah pusat kendali diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia Bandung.

Metode Penelitian

Dengan ini variabel X1 yaitu pusat kiendali diri, variabel X2 yaitu efikasi diri dan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pusat kendali diri dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakankan untuk penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder

Teknik Penentuan Data

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki

karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi PT Industri telekomunikasi Indonesia Bandung yang berjumlah 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan di acara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*).

Uji Hipotesis

H1= Ho : $\beta 1 \leq 0$ Pusat Kendali Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta 1 > 0$ Pusat Kendali Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Ho : $\beta 2 \leq 0$ Efikasi Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta 2 > 0$ Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Ho : $\beta 1\ \beta 2 = 0$ Pusat Kendali Diri dan Efikasi Diri secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} (α = 0,05)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah yxi 0. Untuk mengetahui pxyi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H0 dan daerah penerimaan H1:



Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.500 sementara untuk bX_1 sebesar 0.351 dan bX_2 sebesar 0.740, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 0.500 + 0.351X_1 + 0.740X_2 + \varepsilon}$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.500 artinya jika Pusat Kendali Diri dan Efikasi Diri bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 0.500.

Koefisien Regresi Variabel pusat kendali diri sebesar 0.351 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan pusat kendali diri sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.351.

Koefisien Regresi Variabel efikasi diri sebesar 0.740 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan efikasi diri sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.740.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan dapat disimpulkan data tersebar disekeliling garis lurus dan nilai signifikansi 0.917 > 0.05, bahwa hasil kuisioner yang diolah memiliki distribusi normal untuk dijadikan suatu alat uji secara statistik untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti..

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel:

1. Nilai Tolerance Pusat Kendali Diri , 0,644>0,10
2. Nilai Tolerance Efikasi Diri , 0,644>0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel motivasi kerja , 1.554 < 10
2. VIF variabel lingkungan kerja, 1.554 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variable pusat kendali diri dan efikasi diri, bahwa diantara variabel pusat kendali diri dan efikasi diri tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda..

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variable dependen dengan variable independen.

ANALISIS KOEFISIEN KOLERASI

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:.

a. Korelasi Secara Parsial antara Pusat Kendali Diri dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows didapatkan hasil korelasi sebesar 0.741 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Pusat Kendali Diri dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

b. Korelasi Secara Parsial antara Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.812 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

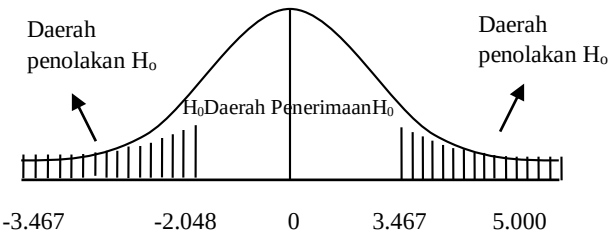
ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil output bahwasannya terdapat koefisien determinasi dilihat dari nilai R squarenya sebesar 0,762 maka hasilnya yaitu sebesar 76,2% . Oleh karena itu bahwasannya antara variabel pusat kendali diri (X1) dan Variabel efikai diri (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,2% .

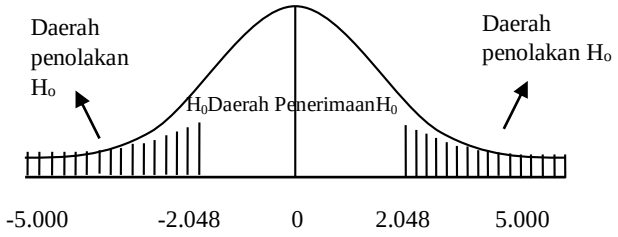
UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

nilai thitung untuk variabel Pusat Kendali Diri (X1) sebesar 3,467, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 31 – 2 – 1 = (0,025 ; 28) yaitu 2.048, dikarenakan thitung > ttabel (3,467> 2.048) dan sig (0.000 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pusat Kendali Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung. Hasil ini senada dengan temuan Ayudiati (2011) dan Kurniawati (2007), bahwa locus of control berpengaruh positif pada kinerja individu.



nilai thitung untuk variabel efikasi (X2) sebesar 5,000, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 31 – 2 – 1 = (0,025 ; 28) yaitu 2.048, dikarenakan thitung > ttabel (5,000> 2.048) dan sig (0.002 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaseger, 2013) yang menyimpulkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pusat Kendali Diri dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi PT. Inti Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pusat Kendali Diri yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu keberhasilan, kualitas diri, menghadapi masalah, berfikir efektif, dan berhasil karena berusaha. Indikator berfikir efektif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kualitas diri memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
2. Efikasi Diri yang ada di Koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 4 indikator yaitu *Enactive Mastery*, *Vicarious Experience*, V*erbal Persuasion* dan *Emotional Arousal*. Indikator *verbal persuasion* yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator *vicarious experience* memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.
3. Dari 5 indikator kinerja karyawan, yaitu kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Indikator kuantitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator inisiatif memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pusat kenali diri terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis

yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pusat kendali diri terhadap kinerja karyawan di koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan di koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pusat kendali diri dan efikasi diri terhadao kinerja karyawan pada koperasi PT. Industri Telekomunukasi Indonesia Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh

1. Program reward dalam perusahaan segera di realisasikan supaya menjadi motivasi bagi karyawan yang rajin dalam bekerja dan membuatnya ingin terus mempertahankan kinerja nya, karena di koperasi inti baru akan dilaksanakan program tersebut
2. Kinerja karyawan dikoperasi inti terbilang bagus namun dalam indikator kerja sama termasuk katagori rendah. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah pegawai harus memiliki teamwork yang kompak dengan cara mengadakan rekreasi seluruh pegawai supaya sesama pegawai dapat saling membantu dan juga saling bisa membantu satu sama lain agar tercipta kerja sama yang menyenangkan

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda

A.A Anwar Mangkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Agung Prihantoro. 2012 *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, displin, lingkungan kerja dan komitmen.* VALUE ADDED, Vol.8, No.2, Maret 2012 – Agustus 2012

Ayudiati, Soraya, 2011, *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang,"* Thesis tidak dipublikasikan.

Bandura, A. (1997). *SELF-EFFICACY: The Exercise of Control. New York*: W. H. Freeman and Company.

Crider, Andrew B. 1983. *Psychology. Scott*: Foresman & Company.

Erdawati. 2015. *Pengaruh Locus of control dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan kabupaten pasaman barat.* ISSN : 2337-3997 e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 1, Januari 2015 :39-45

Feist, J dan Feist, G.J. (2011) *Teori Kepribadian.* Jakarta: Salemba Humanika

Irwandi, S. A. 2002. *Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intentions : Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi.* Tesis. Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro. Semarang.

Kaseger G Regina. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.* Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-

1174, Vol 1 No. 4 Desember 2013, Diakses 08 juni 2014. Hal. 906-916.

Pratista Arya Satwika dan Fathul Himam. 2014 *Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi.* JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 41, NO. 2, DESEMBER 2014: 205 – 217. Yogyakarta

Ribka Rinna Rimper dan Lotje Kawet. 2014 *Pengaruh perencanaan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area manado.* ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 413 Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 413-423

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori danAplikasi. Bandung: Agung Media

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati. 2013 *Analisis pengaruh Locus of control terhadap kinerja karyawan.* ISBN: 978-979-636-147-2. Surakarta