DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN DRAFT TESIS ii
ABSTRACT iii
ABSTRAK iv
SERTIFIKASI v
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR RUMUS xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Perumusan Masalah 6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 8
1.3.1. Tujuan Penelitian 8
1.3.2. Kegunaan Penelitian 8
1.4. Sistematika Penulisan 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN .. 11
2.1. Kajian Pustaka 11

2.1.1. Teori Atribusi 11
2.1.2. Kinerja 14
2.1.3. *Quality of Work life* 19
2.1.4. *Locus of Control* 28
2.1.5. *Emotional Intelligence* 33
2.2. Hubungan Logis Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis 35
2.2.1. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Quality of Work Life* 35
2.2.2. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Quality of Work Life* 36
2.2.3. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan 38
2.2.4. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.2.5. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.3. Penelitian Terdahulu 41
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis 41
2.5. Definisi Operasional Variabel 42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 44
3.1. Jenis dan Sumber Data 44
3.2. Populasi dan Sampel 44
3.3. Definisi Operasional Variabel 45
3.4. Metode Pengumpulan Data 45
3.5. Teknik Analisis 46
3.5.1. Uji Reliabilitas dan Validitas 46
3.5.2. Uji *Structural Equation Modelling* (SEM) 48

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 57
4.1. Gambaran Umum Responden 57
4.1.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan, dan Jenis Kelamin 58
4.2. Analisis Data Penelitian 59
4.2.1. Analisis Faktor Konfirmatori 60
4.2.2. Uji Kelayakan Model 65
4.3. Hasil Pengujian Asumsi SEM 66
4.3.1. Pengujian Normalitas Data 66
4.4. Validitas dan Reliabilitas 67
4.4.1. *Construct Reliability* 67
4.4.2. *Variance Extract* 68
4.5. Evaluasi *Outlier* 70
4.5.1. Evaluasi *Univariate Outlier* 70
4.5.2. Evaluasi *Multivariate Outlier* 71
4.5.3. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas 73
4.5.4. Interpretasi dan Modifikasi Model 73
4.6. Analisis Structural Equation Model (*SEM*) 75
4.7. Pengujian Hipotesis 76
4.7.1. Hasil Pengujian Hipotesis 1 77
4.7.2. Hasil Pengujian Hipotesis 2 77
4.7.3. Hasil Pengujian Hipotesis 3 78
4.7.4. Hasil Pengujian Hipotesis 4 78

4.7.5. Hasil Pengujian Hipotesis 5 78

4.8. Pembahasan 79

4.8.1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Quality Of Work Life* 79

4.8.2. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Quality of Work Life* 80

4.8.3. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan 81

4.8.4. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan 82

4.8.5. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan 83

BAB V KESIMPULAN 85

5.1. Simpulan Penelitian 85

5.2. Kesimpulan Atas Masalah Penelitian 85

5.3. Implikasi Manajerial 88

5.4. Keterbatasan Penelitian 91

5.5. Agenda Penelitian Mendatang 91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

SEMARANG

FEB UNDIP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan Mebel 2018 2

Tabel 1.2. Nilai Indeks Kerja Karyawan Industri Mebel di Semarang 4

Tabel 1.3. *Research Gap* 6

Tabel 2.1. Tiga Dimensi Kausalitas 12

Tabel 2.2. Delapan Skenario Pencapaian dan Kekecewaan 13

Tabel 2.3. Tabel Perbedaan karakteristik Locus of Control Internal dan Eksternal 31

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu 41

Tabel 2.5. Penjabaran Variabel dan Indikator Penelitian 42

Tabel 3.1. Skor Skala Tipe Likert 46

Tabel 3.2. Model Persamaan Struktural 50

Tabel 3.3. Model Pengukuran 51

Tabel 3.4. *Goodness of Fit Index* 53

Tabel 4.1. Presentase Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan dan Jenis Kelamin 58

Tabel 4.2. Hasil Uji Kelayakan Model Konstruk Eksogen Kinerja Karyawan. 61

Tabel 4.3. Tabel Regression Weight Kinerja Karyawan 62

Tabel 4.4. Hasil Uji Kelayakan Model Konstruk Endogen 63

Tabel 4.5. Tabel Regression Weight 64

Tabel 4.6. Hasil Pengukuran Kelayakan Model SEM 65

Tabel 4.7. Normalitas Data 67

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas dan Variance Extract 69
Tabel 4.9. Statistik Deskriptif 70
Tabel 4.10. Evaluasi Multivariate Outlier 72
Tabel 4.11. Standardized Residual Covariances 74
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Kelayakan Model SEM 76
Tabel 4.13. Regression Weight Structural Equational Model 77
Tabel 5.2. Implikasi Manajerial 88

UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
FEB UNDIP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Rata-Rata Gaji Pekerja Industri Pengolahan Jawa Tengah 2018 3

Gambar 2.1. Bidang Program *Quality of Worklife* 21

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis 42

Gambar 3.1. Diagram Alur 50

Gambar 4.1. Model Analisis Kinerja Karyawan 61

Gambar 4.2. CFA Endogen 63

Gambar 4.3. Structural Equation Model Path Diagram 65

Gambar 4.4. Structural Equation Model (Path Diagram) 75

Gambar 5.1. Kinerja Karyawan – Proses 1 86

Gambar 5.2. Quality of Work life – Proses 2 86

Gambar 5.3. Kinerja Karyawan – Proses 3 87

Gambar 5.4. Kinerja Karyawan – Proses 4 87

SEMARANG
FEB UNDIP

DAFTAR RUMUS

Rumus 1 Koefisien *Cronbach Alpha* 47

Rumus 2 *Construct Reliability* 55

Rumus 3 *Variance Extract* 55

UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
FEB UNDIP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu pembentuk keberhasilan kinerja organisasi. Pada era industri, perusahaan mengutamakan aset materiil sebagai salah satu pilar penting dalam organisasi. Namun dalam era informasi saat ini, karyawan bagian dari sumber daya yang penting untuk perusahaan sebagai suatu bentuk aset intelektual yang sangat berguna bagi perusahaan. Kinerja perlu dikelola dengan baik karena manajemen kinerja merupakan suatu sarana yang dapat digunakan untuk mendapat hasil yang lebih baik lagi dari organisasi dan individu di dalamnya melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja dalam suatu kerangka tujuan dan standar kinerja (Armstrong, 2016). Kinerja yang prima menunjukkan seberapa baik individu mengolah kemampuannya memainkan perannya dalam suatu organisasi.

Dalam perusahaan, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius karena saat ini perusahaan modern telah menjadikan karyawan sebagai aset, serta bukan menjadi alat saja. Kondisi ini perlu membuat perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terikat dengan perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan juga dapat diandalkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Fenomena yang timbul saat ini dan dialami oleh banyak perusahaan adalah banyaknya karyawan yang tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja