

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT. LIMAS ANUGRAH STEEL SURABAYA

Erni Muah Asih

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Ernimuahasih21@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the effect of role ambiguity and role conflict on work performance through the locus of control as a moderator variable. The sample used in this study amounted to 50 employees are all employees of PT. Limas Anugrah Steel analysis of the data used is Partial Least Square with the help of software SmartPLS3.0. The results of this study presented showed that role ambiguity and role conflict a significant positive effect on job performance. This is supported by indicators such as employment is accepted by the employer makes clear that work performance decreases. Locus of control is able Moderate effect between role ambiguity and role conflict on job performance. Moderation or moderator relationship can be shown by the phenomenon of the PT. Limas Anugrah Steel. Their willingness to believe in his own ability and believe in effort. The things that make employees eager to improve the work performance of employees.

Keywords: Role ambiguity, Role conflict, Job performance, Locus of control

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kepulauan yang mempunyai beranekaragam budaya, suku, adat, dan penduduk. Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri pada masa sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi yang harus mampu mencapai tujuan yang di rencanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang.

Ambiguitas peran termasuk harapan non-spesifik yang dihasilkan pengalaman kerja negatif. Karena, dalam organisasi, situasi tidak tahu persis yang harus dilakukan menyebabkan individu untuk menghadapi stres (Madare et al.2013) (dalamYesilitas/2014). PT. Limas Anugrah Steel banyak terjadi nya ambiguitas peran di dalam perusahaan. Menurut manajer HRD para karyawan yang baru tidak memahami betul sistem kerja yang ada di perusahaan sehingga mereka tidak mengerti yang di kerjakan dan kurangnya informasi yang telah di kerjakan dengan adanya kurang informasi maka mereka berpikiran bawah adanya tidak sesuai dengan harapan yang mereka inginkan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:72) ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain. Ambiguitas peran yang

mengalami konflik peran mungkin mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan atas peranan, namun setidaknya mereka mengetahui apa yang di harapkan mereka.

Menurut Kreitner dan kinicki (2005:70) konflik peran orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran ketika sekumpulan peran mengharapakan hal berbeda, konflik peran dapat juga dialami ketika internalisasi nilai, etika atau standar pribadi bertabrakan dengan harapan orang lain. Menurut Anoraga dan Suyati (1995:131) konflik peran adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Pertentang kepentingan ini berbeda dalam intensitasnya tergantung pada sarana yang di pakai.

Konflik peran yang dialami para karyawan kemungkinan dikarenakan mereka mengalami kesulitan dalam hal memenuhi tuntutan atas peranannya, akan tetapi setidaknya mereka mengetahui apa yang menjadi harapan mereka. Berbeda halnya dengan ambiguitas peran yang kekurangan informasi dalam hal tugas-tugas yang harus mereka kerjakan. Ambiguitas peran dan konflik peran menimbulkan peningkatan negatif terhadap prestasi kerja, penelitian yang bersamaan dinilai (Jackson - Schuler, 1985: 34-36) (dalam Basim, Erkenekli dan Sesen/2010) menemukan rendah, tetapi signifikan korelasi antara konflik peran dan ambiguitas peran dan *locus of control*.

Perusahaan setiap karyawan harus mematuhi adanya peraturan yang berlaku. Di perusahaan PT. Limas Anugrah Steel karyawan selalu di berikan pekerjaan masing-masing yang sesuai dengan ahlinya. Dalam perusahaan tersebut terjadi fenomena yang menimbulkan konflik peran pada karyawan adanya plant manager mengharuskan *leader team* mengerjakan tanggung jawabnya hingga mencapai target selesai di hari itu sehingga butuh lembur. Karyawan yang menjadi bawahan *leader team* tersebut banyak yang tidak mau lembur sehingga *leader team* harus meminjam karyawan bawahan *team* yang lain untuk membantu pekerjaan nya yang harus dilembur maka timbulah konflik peran yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:94) (dalam Hawa Susanti/2014) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan adanya kurang fokus dalam pekerjaan maka PT. Limas Anugrah Steel memberikan sistem penilaian pekerjaan apabila timbul konflik dalam pekerjaan dari segi perbedaan pendapat atau adanya kurang informasi yang dapat menimbulkan konflik dengan sesama karyawan maka PT. Limas Anugrah Steel dapat menurunkan prestasi kerja para karyawan. Menurut manajer PT. Limas Anugrah Steel tidak semua karyawan tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, dikarenakan beberapa karyawan masih berfikir jika gaji tinggi terlebih dahulu baru mereka dapat memaksimalkan untuk bekerja.

Menurut Allport (1937) (dalam Huang/2014) *locus of control* adalah organisasi yang dinamis dalam sistem fisiologis mental seseorang, yang menentukan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka yang unik. Ciri-ciri teori kepribadian, "*locus of control*" teori (Rotter, 1996) (dalam Huang/2014): "*locus of control* internal sifat berarti karyawan percaya penghargaan tunduk pada hasil dari tindakan atau properti mereka disebabkan sendiri, mereka dapat mengontrol. "*Locus of control* eksternal sifat" percaya yang dikendalikan oleh eksternal lainnya kekuatan, seperti orang lain, nasib dan kesempatan, individu tidak dapat memahami.

PT. Limas Anugrah Steel perusahaan memiliki sistem penilaian kerja sehingga manager dapat menilai sistem kerja pada karyawan yang memiliki ketidak keinginan untuk melakukan kreativitas atau pun ide pemikiran dari setiap karyawan, untuk penyelesaiannya karyawan dapat melakukan peningkatan dan timbulnya rasa semangat untuk kemampuan yang di miliki, sehingga timbulnya adanya

prestasi maka perusahaan akan mengetahui perilaku sistem kerja yang di lakukan setiap karyawan agar manager dapat mengetahui sistem kerja karyawan tersebut baik dan benar maka di situlah timbulnya prestasi kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah ambiguitas peran dan konflik peran dapat mempengaruhi prestasi kerja melalui *locus of control*.

KAJIAN PUSTAKA

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnley (1997:215) ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Nimran (2004:101) (dalam Nur, Hidayati dan Maria/2016) konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan - harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan suatu hasil dari ketidakkonsistenan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai - nilai individu dan sebagainya.

Bernardin dan Russel (1993) (Sutrisno 2009:150), memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins (2003:126) *locus of control* sejauh mana orang yakin bahwa mereka menjadi tuan atas nasib mereka sendiri. Perilaku mengandung arti suatu arah tertentu dari kemajuan gerakan atau kemajuan pikiran menuju suatu tujuan.

Yesilitas (2014), Hasein (2014) melakukan penelitian tentang ambiguitas peran terhadap prestasi kerja bahwa hasilnya menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Suhartini (2011), Kazim (2013), Hasein (2014) melakukan penelitian tentang konflik peran terhadap prestasi kerja bahwa hasilnya menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Soleiman (2012), Muliawan (2014) melakukan penelitian tentang *locus of control* dapat memoderasi ambiguitas peran

terhadap prestasi kerja bahwa hasilnya menyatakan *locus of control* dapat memoderasi ambiguitas peran dan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran terhadap prestasi kerja PT. Limas Anugrah Steel.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran terhadap prestasi kerja PT. Limas Anugrah Steel.
- H3 : Diduga *locus of control* dapat memoderasi ambiguitas peran terhadap prestasi kerja PT. Limas Anugrah Steel
- H4 : Diduga *locus of control* dapat memoderasi konflik peran terhadap prestasi kerja PT. Limas Anugrah Steel

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada jenis data utamanya yang digunakan didalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode tersebut disebut metode kuantitatif karena data pada penelitian berupa angka dan di analisis menggunakan statistik.

Lokasi untuk penelitian ini bertempat di Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Limas Anugrah Steel Jl. Tanjung Sari 44 no 28a, Surabaya. Populasi di dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dari PT. Limas Anugrah Steel dan jumlah sampel yang diambil dan dipakai dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan, dan menggunakan total sampling.

Data yang diperlukan di dalam penelitian ini dikumpulkan melalui *Interview* (wawancara), Kuesioner (angket), Observasi (pengamatan). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ambiguitas peran sebagai variabel independen, konflik peran sebagai variabel independen, kemudian prestasi kerja sebagai variabel dependen, dan *locus of control* sebagai variabel moderator.

Ambiguitas peran adalah muncul ketika peran yang diharapkan (*role expectation*) tidak secara jelas dimengerti seorang karyawan PT. Limas Anugrah Steel. Menurut Rizzo et al., (1972) menyebutkan terdapat 8 indikator pengukuran yang terjadinya ambiguitas peran antara lain:

1. Tugas yang berbeda dengan yang lain, yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsinya masing-masing.
2. Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, yaitu pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku.
3. Aturan dan kebijakan yang jelas, yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan.
4. Kerjasama dengan tim kerja yang jelas, yaitu peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.
5. Permintaan tugas dari bagian lain yang jelas, yaitu ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian atau karyawan.
6. Pekerjaan diterima oleh atasan yang jelas, yaitu terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku ke atasan.
7. Sumber daya yang tepat, yaitu sumber daya di perusahaan ditempatkan dan diatur secara jelas.
8. Pekerjaan yang penting, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mempunyai makna dan peran penting bagi keberhasilan perusahaan.

Konflik peran adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif terhadap karyawan. Indikator menurut Kreitner dan Kinicki (2005:156-157) bahwa pengukuran tentang konflik peran dari Tjosvold dapat di arahkan dengan menggunakan 3 hasil pengukuran konflik yang diinginkan yaitu:

1. Kesepakatan, cenderung akan menghasilkan kemarahan dan konflik.
2. Hubungan yang lebih kuat, kesepakatan yang baik memungkinkan pihak-pihak yang berkonflik.
3. Pembelajaran, konflik fungsional dapat meningkatkan kesadaran diri lebih besar

Locus of control adalah sesuatu yang dapat individu memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang terjadi di dalam kontrol atau di luar kontrol dirinya. Indikator *locus of control* adalah:

1. Percaya pada kemampuan diri
2. Percaya pada usaha
3. Keyakinan pada kekuatan orang lain
4. Percaya pada nasib

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Indikator Hasibuan

(2007:95) (dalam Nurmalasari/2015) mengemukakan tentang unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

1. Kesetiaan.
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggung jawab

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang didukung software komputer yaitu program smart PLS. Sebelum dilakukan uji statistik ini dilakukan uji Instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian responden terhadap kriteria variabel menunjukkan bahwa rata-rata responden yang paling tinggi yaitu ambiguitas terhadap prestasi kerja.

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur validnya suatu instrument. Sugiyono (2009:137) menyatakan bahwa suatu hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan pada data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0.

Variabel ambiguitas peran *outer loading* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak semua indikator merupakan bagian dari konstruk variabel Ambiguitas peran. Pada variabel konflik peran menunjukkan *outer loading* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak semua indikator merupakan bagian dari konstruk variabel Konflik Peran.

Pada variabel prestasi kerja menunjukkan ada *outer loading* dari indikator yang mempunyai nilai kurang dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak semua indikator merupakan bagian dari konstruk variabel Prestasi Kerja. Pada

variabel *locus of control* menunjukkan ada *outer loading* dari indikator yang mempunyai nilai kurang dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak semua indikator merupakan bagian dari konstruk variabel *locus of control*.

Uji Reliabilitas

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap blok indikator yang mengukur sebuah konstruk. Konstruk ini dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* adalah di atas 0,70.

Tabel 1.
Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Ambiguitas peran	0.400
Konflik peran	0.406
Prestasi Kerja	1.710
<i>Locus Of Control</i>	2.243

Sumber: Result SmartPLS 3.0

Dari tabel 1 dapat diketahui jika nilai *composite reliability* dari 2 variabel diatas 0,70, ini berarti tidak seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R-Square

Berikut ini merupakan hasil dari ambiguitas peran dan konflik peran terhadap prestasi kerja melalui *locus of control* di PT. Limas Anugrah Steel, dan dihasilkan nilai koefisien determinan (R-Square).

Tabel 2.
R-Square

	<i>R-Square</i>
Ambiguitas peran	-
Konflik peran	-
Prestasi kerja	6.627
<i>Locus Of Control</i>	3.911

Sumber: Result SmartPLS 3.0

Chin dalam Ghazali (2015) menyatakan bahwa nilai *R-Square* dibawah 0,33 sampai 0,19 dinyatakan memiliki nilai rendah, lalu 0,33 sampai 0,67 memiliki nilai *moderate*/ sedang, sedangkan untuk nilai 0,67 keatas mempunyai nilai yang kuat.

Sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut, ambiguitas peran dan konflik peran dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 6.627 Hal ini berarti bahwa ambiguitas peran dan konflik peran menunjukkan model nilai yang kuat terhadap prestasi kerja.

Sehingga menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran dapat menjelaskan *locus of control* sebesar 3.911 Hal tersebut berarti bahwa ambiguitas peran dan konflik peran menunjukkan model nilai yang kuat terhadap *locus of control*.

Hasil Uji T (Signifikasi)

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai *t* hitung lebih besar dari 1,96.

Tabel 3.
Indirect

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	T-tabel	<i>Kesimpulan</i>
Ambiguitas peran > prestasi kerja	0.598	2.164	$\geq 1,96$	Hipotesis diterima
Ambiguitas peran > <i>locus of control</i>	0.308	0.673	$\geq 1,96$	Hipotesis ditolak
Konflik peran > prestasi kerja	0.147	2.250	$\geq 1,96$	Hipotesis diterima
Konflik peran > <i>locus of control</i>	0.247	1.039	$\geq 1,96$	Hipotesis ditolak
<i>Locus of control</i> > prestasi kerja	0.378	1.325	$\geq 1,96$	Hipotesis ditolak

Sumber : Result SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil yang telah di uji, pengaruh antar variabel menunjukkan variabel ambiguitas peran terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dengan melihat nilai dari koefisien parameter sebesar 0,598 yang berarti jika rendah maka prestasi kerja juga tinggi, dan dilihat dari T statistics sebesar 2.164 yang berarti lebih besar dari T tabel (1,96) berarti ambiguitas peran mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh ambiguitas peran terhadap *Locus of control* menunjukkan adanya pengaruh positif dengan koefisien parameter sebesar 0,308, hal ini menunjukkan semakin rendah ambiguitas peran maka semakin rendah *Locus of control*, dan jika dilihat dari T statistics sebesar 0.673 yang

lebih kecil dari T tabel (1,96) berarti ambiguitas peran tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Locus of control*.

Pada pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dengan koefisien parameter sebesar 0,147, hal ini berarti semakin rendah konflik peran semakin tinggi prestasi kerja, dan jika dilihat dari T statistics 2.250 yang berarti lebih besar dari T tabel (1,96) berarti konflik peran mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja.

Pada pengaruh konflik peran terhadap *locus of control* menunjukkan adanya pengaruh positif dengan koefisien parameter sebesar 0.247, hal ini berarti semakin rendah konflik peran semakin tinggi *locus of control*, dan jika dilihat dari T statistic 1.039 yang berarti nilai sedang dari T tabel (1,96) berarti konflik peran tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *locus of control*.

Pada pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dengan koefisien parameter 0,378, hal ini berarti semakin nilai tinggi *locus of control* maka semakin tinggi prestasi kerja, dan jika dilihat dari T statistic 1.325 yang berarti nilai sedang dari T tabel (1,96) berarti *locus of control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari pembahasan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung antar variabel semua bersifat positif, ambiguitas Peran dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara langsung, ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap *locus of control* secara langsung, dan *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja secara langsung.

Pengaruh tidak langsung ambiguitas peran dan konflik peran terhadap prestasi kerja melalui *locus of control*. Dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh ambiguitas peran terhadap prestasi kerja dan konflik peran terhadap prestasi kerja melalui *locus of control* lebih besar daripada koefisien pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja secara langsung dengan nilai T statistic 1,325 yang berarti nilai sedang dari nilai T tabel $\geq 1,96$, sehingga variabel *locus of control* dapat dikatakan variabel yang memoderator pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap prestasi kerja pada PT. Limas Anugrah steel Surabaya.

PEMBAHASAN

Ambiguitas peran berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan tingkat pekerjaan diterima

oleh atasan yang harus jelas yang tinggi membuat para karyawan senantiasa timbulnya kurang percaya diri dan harus memiliki kejelasan dalam pemberian tugas. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang memiliki ketidakjelasan peran atau ambiguitas peran di perusahaan. Ambiguitas peran dalam perusahaan ini tergolong sedang, hasil tersebut sesuai dengan hasil deskriptif jawaban responden pada variabel ambiguitas peran. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H₁) diterima.

Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan adanya hal itu maka terjadinya tuntutan yang berlawanan dari seorang penyelia (supervisor) tentang pekerjaan, dan mendapat tekanan agar bekerjasama dengan orang yang tidak cocok. Agar tidak terjadi adanya konflik peran maka perusahaan mengadakan program kerja perusahaan antara lain training dan rekreasi akhir tahun. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H₂) diterima.

Locus of control memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Jika seorang karyawan cenderung memiliki internal *locus of control* sehingga dia yakin kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dari auditor. Maka karyawan memiliki rasa percaya pada usaha yang di milikinya agar yang dia usahakan cepat terselesaikan dan membuat hasil menjadi baik. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H₃) ditolak.

Ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui *locus of control*. Hubungan moderator atau memoderasi ini dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena pada PT. Limas Anugrah steel. Adanya kemauan untuk mempertahankan pekerjaan, kepercayaan terhadap organisasi, dan keinginan untuk bekerja. Hubungan moderator atau memoderasi ini dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena pada PT. Limas Anugrah Steel yaitu adanya ketidakjelasan pada sistem kerja dan konflik yang ada disetiap karyawan yang berbeda pendapat pada setiap kelompok maka dari situlah timbulnya individu terhadap karyawan. Hal-hal inilah yang membuat prestasi kerja karyawan kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Meskipun nilai yang dihasilkan oleh kinerja menunjukkan nilai “sedang” dan

tidak “tinggi”, namun hal tersebut tidak memberikan dampak yang besar bagi perusahaan. Dari pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 4 (H₄) diterima, dan *locus of control* dapat terbukti mampu memoderator antara hubungan ambiguitas peran dan konflik peran dengan prestasi kerja.

KESIMPULAN

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

Berdasarkan perhitungan dari penelitian ini, *locus of control* merupakan variabel moderator atau memoderasi pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap prestasi kerja. Hubungan moderator dan memoderasi ini dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena pada PT. Limas Anugrah Steel dimana perusahaan timbulnya terjadi ambiguitas peran dan konflik peran yang tinggi sehingga prestasi kerja di perusahaan menurun, kemudian dalam perusahaan memiliki *locus of control* di mana *locus of control* tersebut di bagi dua yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal, sehingga di perusahaan memiliki karakteristik *locus of control* eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, S.E, M.M, Pandji., Suryati, Sri, S.E.1995. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Basim, H. Nejat., Erkeneli, Mehmet., Sesen, Harum.2010.”The Relationship of Locus of Control in Individual Behavior with the Perception of Role Conflict and Role Ambiguity: An Investigation in the Public Sector”. *Journal Today's Review of Public Administration*. Vol.4 (1): pp 169-189.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Jr. Donnelly, James H.1997. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam.2001. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Huang, Su Ming.2014.”A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance Locus Of Control As a

Moderator”. *The Journal of International Management Studies*. Vol.9 (1).hal 89-98.

Nurmalasari, Anisah.2015.”Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau“. *Jurnal Pemerintahan Integratif*. Vol 1(3).hal.102-114

Susanti Hawa, Siti.2014. “Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Bontang “. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 2 (4).hal. 1990-1997

Sugiyono, Prof. Dr.2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, M.Si, Dr. Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Prenada Media Group.

Yesiltas, Murat.2014. “The Effects of Role Ambiguity and Role Conflicts Experinced by Employees of the Hotels on Their Customer Oriented Pro-Social Service Behaviors”. *Jurnal of Global Macro Trends*. Vol. 3 (7).hal 34-45

YahyazadehJeloudar,Soleiman.,LotfiGoodarzi,Fatemeh.2012. ”Predicting Teachers' Locus of Control and Job performance among MA and BA Teachers Senior Secondary Schools”. *International Journal of Humanities and Social Science*.Vol.2 (12).hal 248-252