



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN FAKTOR
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

BELLA KAUSAR
NPM 1715310924

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : BELLA KAUSAR
NPM : 1715310924
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN
FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.SI)

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJARNAKO, SE., MM)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE., M.M)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : BELLA KAUSAR
NPM : 1715310924
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN FAKTOR
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA



(EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI)

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(SAMRIN, SE., M.M)

ANGGOTA III

(ABDI SETIAWAN, SE., M.SI)

ANGGOTA IV

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.SI)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Bella Kausar
NPM : 1715310924
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Pebruari 2021


(Bel



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BELLA KAUSAR
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan / 01 Juni 1999
NPM : 1715310924
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Airlangga Ujung No:315 medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut , maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



(BELLA KAUSAR)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: BELLA KAUSAR
Tanggal/Tgl. Lahir	: MEDAN / 01 Juni 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310924
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Satuan Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.33
Nomor Hp	: 081260060561
Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai	:

Judul

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J.C. UTAMA MEDANO

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

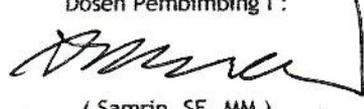
Medan, 19 Oktober 2020

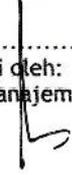
Pemohon,

(Bella Kausar)

Tanggal :
Disetujui oleh :

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Samrin, SE.,MM)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

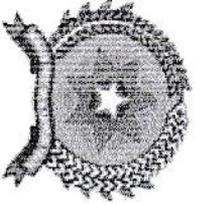
Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rindi Andika, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BELLA KAUSAR
NPM : 1715310924
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN

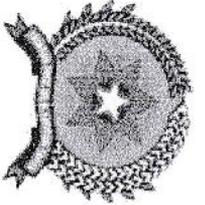
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
18 Februari 2021	Acc	Disetujui	
05 Juni 2021	Acc jilid Lux	Disetujui	

Medan, 12 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BELLA KAUSAR
NPM : 1715310924
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Desember 2020	perbaiki. Lampirkan 1. Cover 2. Kata Pengantar 3. Daftar Isi 4. Daftar Tabel 5. Daftar Gambar	Revisi	
07 Desember 2020	acc Seminar Proposal	Disetujui	
19 Februari 2021	acc sidang	Disetujui	
19 Februari 2021	1. Perbaiki Tulisan Abstrak 2. Perbaiki Penulisan Sub Judul 3. Untuk Kutipan 10 Tahun Terakhir 4. Tabel untuk hasil pengiclahan data tidak perputus 5. Rumusan Masalah, Hipotesis, Hasil Pembahasan kesimpulan dan Saran harus konsisten	Revisi	
11 Juni 2021	ACC jilid	Disetujui	

Medan, 12 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3785/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: BELLA KAUSAR

: 1715310924

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 01 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus sebatas sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 01 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Referensi : FM-PERPUS-06-01

: 01

: 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BELLA KAUSAR
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 01 Juni 1999
Nama Orang Tua : H.SABARUDDIN
No. P. M : 1715310924
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085372709088
Alamat : Jl. Airlangga ujung No:315

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J.C. UTAMA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



BELLA KAUSAR
1715310924

Denny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Mengetahui :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/27/2021 11:44:47 AM

Analyzed document: BELLA KAUSAR_1716310924_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

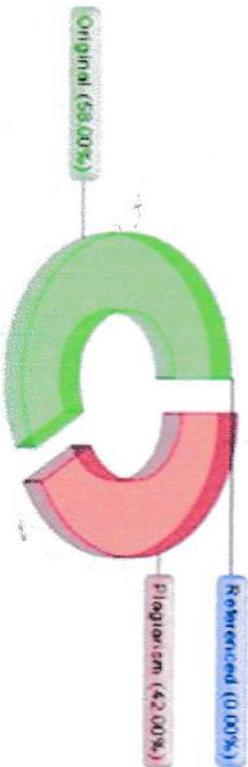
[? Comparison Report](#) [Rewrite](#) [? Detected language](#)

[? Check type](#) [Internet Check](#)



Detailed document body analysis:

[? Relation chart](#)



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2020
-----------------------------	-------------	-----------------------

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Locus Of Control Dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel locus of control nilai thitung 7.011 < ttabel 1.667 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial variabel locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel factor motivasi nilai thitung 5.062 > ttabel 1.667 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel factor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 283.866 > 3,20. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu < 0,05 maka berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh locus of control dan factor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J.C. Utama Medan. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan besarnya adjusted R square sebesar 0.920 hal ini berarti 92,0% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen locus of control dan factor motivasi sedangkan sisanya (100% - 92,0% =8,0%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan lain-lainnya

Kata Kunci : *Locus Of Control*, **Faktor Motivasi dan Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

Research with the title "The Influence of Locus Of Control And Motivation Factors On Employee Performance At PT. J.C. Utama Medan "The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 50 employees. The results showed that the locus of control variable $t_{count} 7.011 > t_{table} 1.667$ with a significant $0.000 < 0.05$, meaning that partially the locus of control variable had a positive and significant effect on employee performance. The results showed that the motivation factor variable $t_{count} 5.062 > t_{table} 1.667$ with a significant $0.000 < 0.050$, meaning that partially the motivation factor variable has a positive and significant effect on employee performance. The results showed that F_{count} is greater than F_{table} , which is $283,866 > 3.20$. Meanwhile, if seen from the count sig value is 0.000 , which is < 0.05 , it means that this means that simultaneously there is an influence of locus of control and motivation factors on the performance of employees of PT. J.C. Main Medan. Based on the SPSS output, the results showed an adjusted R square of 0.920 , this means 92.0% variation in employee performance, which can be explained by the independent variable locus of control and motivation factor while the rest ($100\% - 92.0\% = 8.0\%$) can be explained by other independent variables that are not included in this study such as work environment and work discipline variables and others

Keywords: Locus Of Control, Motivation Factors and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Locus Of Control Dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan”.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rinda Andika, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Bella Kausar)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-Faktor Kinerja	11
c. Faktor-Faktor Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	15
2. <i>locus of control</i>	15
a. Pengertian <i>locus of control</i>	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i>	18
c. Indikator <i>Locus Of Control</i>	19
3. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Tujuan Motivasi	26
c. Indikator Motivasi	27
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	35
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah PT. J.C. Utama Medan.....	46
2. Ruang Lingkup Bidang Usaha	46
3. Lokasi Perusahaan	47
4. Daerah Pemasaran.....	47
5. Struktur Organisasi	47
6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	49
7. Uji Instrumen Penelitian/Kualitas Data	53
8. Uji Asumsi Klasik.....	55
9. Analisis Regresi Linear Berganda	59
10. Pengujian Hipotesis	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64
1. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan....	64
2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Locus Of Control dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	65

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil yang maksimal. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Falikhatun (2013:264) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi.

Terkait pada faktor individual, *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja. Menurut Setiawan dan Ghozali (2016:6) *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of control* dibedakan atas internal dan eksternal. *Locus of control* internal yaitu individu

percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri mereka sendiri atau apa yang terjadi pada diri mereka. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak ada seorang pun yang dapat disalahkan selain diri sendiri. Ciri dari *locus of control* internal adalah tingkat absensi rendah, melakukan pekerjaan dengan baik, aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, termotivasi terhadap prestasi untuk jenis pekerjaan yang perlu inisiatif dan tindakan yang bebas. Sedangkan *locus of control* eksternal yaitu individu percaya bahwa apa yang terjadi padanya ditentukan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan dan kesempatan atau nasib. Ciri dari *locus of control* eksternal adalah kurang puas dengan pekerjaan, tingkat absensi tinggi, asing dengan pekerjaan, kurang terlibat dengan pekerjaan, sesuai untuk jenis pekerjaan yang telah terstruktur dan rutin, keberhasilan bergantung pada aturan yang diarahkan orang lain.

Menurut Rotter dalam Nur dan Rini (2013:159) mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku *locus of control* internal merasa yakin, apabila dirinya memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Orang yang memiliki perilaku *locus of control* eksternal memandang, bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi yang berada di luar dugaan. *Locus of control* merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Locus of control memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang yang bisa diukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *locus of control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah motivasi. Menurut Setiawan dan Ghazali (2016:126) motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Motivasi kepada seorang karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain dari kebutuhan yang sebelumnya. Sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan sebagai motivasi untuk mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan.

Ojek penelitian ini dilakukan di PT. J.C. Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor produk-produk *Lubricant, Chemical, Auto & Home Care*, peneliti menemukan beberapa kasus-kasus yang terjadi yang berhubungan dengan kinerja karyawannya yang antara lain karakteristik pribadi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda satu sama lain dalam mengendalikan diri mengakibatkan kinerja menurun dan karyawan tidak mampu mengatasi gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena tidak dapat mengontrol dirinya sendiri sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Perusahaan masih belum memberikan kepuasan kepada karyawan dalam memotivasi karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik terbukti karyawan merasa kebutuhannya belum terpenuhi

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada di PT. J.C. Utama Medan, yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **Pengaruh *Locus Of Control* Dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Karakteristik pribadi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda satu sama lain dalam mengendalikan diri mengakibatkan kinerja menurun dan karyawan tidak mampu mengatasi gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena tidak dapat mengontrol dirinya sendiri sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Perusahaan masih belum memberikan kepuasan kepada karyawan dalam memotivasi karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik terbukti karyawan merasa kebutuhannya belum terpenuhi.
- c. Pimpinan belum mampu memberikan motivasi dan memahami karakteristik setiap karyawannya sehingga kinerja karyawannya menurun.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi sebagai variabel independen sedangkan sebagai variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
2. Apakah faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
3. Apakah *locus of control* dan faktor motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi *locus of control* dan faktor motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan mengenai *locus of control* dan faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi PT. J.C. Utama Medan

Hasil penelitian menjadikan acuan dan saran dalam mengatasi masalah kinerja karyawan, khususnya berkaitan dengan *locus of control* dan faktor motivasi.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Faulina Arlianis (2018) yang berjudul Pengaruh *Locus of Control*, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Locus Of Control Dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 4 (empat) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (*Locus of Control*, Komitmen Organisasi dan Motivasi) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel *Locus Of Control* Dan Faktor Motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
 - a. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 87 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan pada bagian pemasaran sebagai responden.
 - b. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
 - c. Lokasi Penelitian ; Penelitian terdahulu di Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Sedangkan penelitian ini di PT. J.C. Utama Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, menurut Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan *ability* (A) Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan kinerja Moehariato, (2012 : 95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pabundu Tika (2016 : 121-122)

Mangkunegara. (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran

kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- b) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c) Ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b) Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangkunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job desaign* (Mangkunegara. 2010:14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke

pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja.

Kinerjadapat di ukur dan di kethui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012:95)

Penilaian kerja (*perforance aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa bik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan.

Sebagaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang

dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. Siswanto, (2012: 231)

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu

e) *Cooperative*

Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f) *Inisiativ*

Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

g) *Personal quality.*

Penilaian responden tentang kepribadian, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

- c) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

Menurut Rosyida (2010: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

1. *locus of control*

a. Pengertian *locus of control*

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2011:65) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*.

Locus of control merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri Strauser (2012:71). Dengan kata lain, *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya sendiri sangat berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya. Sardogan (2012:42-53).

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Robbins (2013:108). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya. Lefcourt (2012:82).

Menurut Brownell (2012:93) mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *Eksternal Locus Of Control*

internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedang *locus of control eksternal* mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.

Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* karena individu tersebut menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa didalam diri seseorang tersebut memiliki potensi yang besar untuk menentukan arah hidupnya, tidak peduli apakah faktor lingkungan akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

Sedangkan individu yang memiliki *external locus of control* merupakan individu yang mempercayai bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah diluar kendali dirinya sendiri. Individu menyakini bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi

dalam kehidupannya. Individu yang memiliki *external locus of control* lebih mudah merasa terancam, menyerah dan tidak berdaya ketika menghadapi suatu konflik. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu tersebut cenderung tidak survive dan akhirnya individu tersebut mengalami kegagalan yang membuatnya ingin lari dari persoalan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

1) Faktor keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka.

Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda.

Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. (*locus of*

control eksternal). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control* internal).

2) Faktor motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dikutip Nevid, 2011:498).

3) Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

c. Indikator *Locus Of Control*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:159) indikator *locus of control* terdapat pada karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1) *Locus of control internal*

- a) Suka bekerja keras.
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) *Locus of control external*

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- c) Kurang mencari informasi.
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen terbagi menjadi *locus of control* internal dan eksternal.

1) *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.

- c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d) Kesuksesan individu karena faktor nasib.

2) *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah:

- a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c) Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Usman (2012 : 159) .

Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan

manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2010 : 326).

Menurut Usman, (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah “Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya”?

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang

merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan.

Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Menurut Rivai, 2013 : 607).

Suatu keberhasilan pada pengendalian dan pemanfaatan pada organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan yang dapat mendatangkan hasil dan manfaat SDM. Hal ini sangat penting untuk disadari, adanya kebutuhan untuk dapat menciptakan prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dapat “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar karyawan tersebut termotivasi atau memiliki semangat yang kuat dalam mengerjakan tugas yang sesuai dalam pekerjaannya. Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai salah satu tolok ukur kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertingkah laku yang dapat melakukan tindakan secara intern dan ekstern secara positif atau negatif untuk memberikan arahan yang bergantung kepada kekuatan yang dimiliki sang manajer (Menurut I Komang, Ni Wayan, dan I Wayan, 2012 : 193).

Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang tinggi menurut Hasibuan (2010 : 92) Penelitian

motivasi kerja, (Ancok dan Sanmustari 2011:159) menyimpulkan peranan motivasi dalam kerja yaitu :

- 1) Perusahaan yang mempunyai kemampuan memotivasi karyawannya akan membuat para karyawan selalu mengikuti arahan dan tujuan yang ada di perusahaan.
- 2) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi jarang melanggar peraturan-peraturan yang mengenai dengan disiplin kerja
- 3) Apabila ada perubahan dalam manajemen perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan dan diberi penjelasan tentang pada perubahan tersebut.
- 4) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi selalu bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan mengalami keadaan yang sulit, misalnya bekerja lembur.
- 5) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan yang bekerja dengan jenis yang menggunakan mesin.
- 6) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi bekerja dalam kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi diatas bahwa peranan motivasi sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins 2015:128) membuat hipotesis bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut :

- 1) Fisiologis : meliputi rasa lapar, haus, tempat perlindungan(pakaian dan rumah) yang ada pada kesesuaian kebutuhan dari manusia tersebut
- 2) Rasa aman : antara lain keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Sosial : rasa kasih sayang yang dapat diterima dengan baik misalnya hubungan dari persahabatan
- 4) Penghargaan : mencakup faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara intern misalnya harga diri, prestasi ; dan faktor hormat yang dipengaruhi secara ekstren misalnya status, pengakuan dari atasan kita dan perhatian dari seseorang
- 5) Aktualisasi diri : dorongan yang dapat membentuk individu untuk menjadi apa yang dapat ia mampu menjadi ; mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan instropeksi diri

Teori *Aldefer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* (Hasibuan 2011:113) *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*) : berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya Fisiologis seperti rasa haus dan lapar.

- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*) : menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dengan individu yang lain. Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
- 3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*) : keinginan dalam diri seseorang untuk maju atau yang dapat meningkatkan kemampuan pribadinya.

Perbedaan teori ERG dengan *Maslow's Needs Hierarchy Theory*, yaitu :

- 1) Teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat yang bersamaan artinya tidak selalu memiliki tingkatan atau jenjang seperti yang dikemukakan oleh Maslow.
- 2) Teori ERG menyatakan, untuk menciptakan pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai, maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah akan mengalami peningkatan

b. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Suwatno (2011:147), diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifan pengadaan pegawai
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik

8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

c. Indikator Motivasi

Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri-ciri orang termotivasi antara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat. Usman (2012:83) mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas;
- 2) Ulet menghadapi kesulitan;
- 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
- 4) Lebih senang bekerja mandiri;
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin;
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya;
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu;
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Sedangkan Djali (2011: 109-110) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi;
- 2) Memilih tujuan yang realistis;

- 3) Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya;
- 4) Senang berkerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain;
- 5) Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik;
- 6) Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya”.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Hasil penelitian
1	Rosita (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Locus of control</i> Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia	Gaya Kepemimpinan dan <i>Locus of control</i>	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap <i>Locus of</i>

					<i>control</i> dan kepuasan karyawan
2	Agustina (2016)	Hubungan Sikap Dan Lingkungan Internal Dengan Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta Tahun 2006	Sikap dan Lingkungan Internal	Prestasi Kerja	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Sikap dan lingkungan internal dengan prestasi kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta
3	Kusnan (2014)	Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Displin Kerja dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.	Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Displin Kerja	Kepuasan Kerja	Iklim organisasi dan etos kerja di Garnisun Tetap III Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi.

Sumber : Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Pengaruh *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2011:65) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini

bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*.

Berdasarkan teori *Locus of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus of Control*nya dimana *Locus of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *Locus of Control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *Locus of Control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Usman (2012 : 159).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk

dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

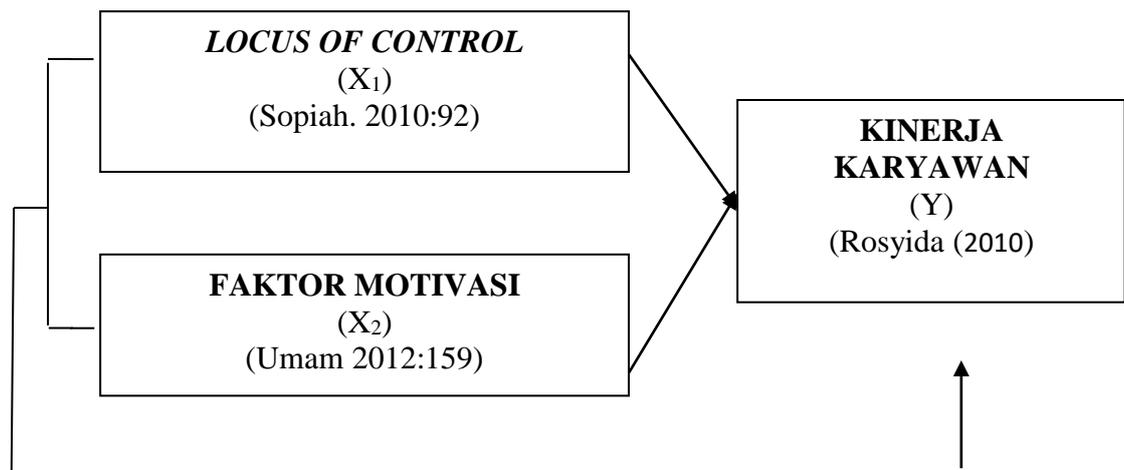
3. Pengaruh *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rosyida (2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika

Locus of control disebut lokus pengendalian karena kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam menjalani atau melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas tanggungjawabnya, begitu juga dengan motivasi yang berperan besar dalam kinerja individu yang sangat bergantung pada diri mereka sendiri. Sedikit

penjelasan tentang *locus of control*, motivasi dan kinerja individu. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu internal LOC dan eksternal LOC, orang dengan LOC internal berbeda cara pandang dari orang dengan LOC eksternal. Orang dengan kepribadian internal yakin bahwa mereka adalah pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sebaliknya orang dengan kepribadian eksternal yakin bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh factor luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan kinerja individu adalah perbandingan antara hasil kerja atau prestasi kerja dengan standar yang ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
2. Faktor motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.
3. *Locus of control* dan faktor motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J.C. Utama Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2013:8) sebagai berikut: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian PT. J.C. Utama Medan di Jalan William Iskandar Medan, sedang waktu penelitian dimulai Desember 2020 sampai dengan Maret 2021

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	Desember				Januari				Pebruari				Maret			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengaiuan Judul	■															
2	Penvusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■								
6	Pengumpulan data									■	■						
7	Pengolahan data											■	■				
8	Penulisan skripsi													■	■		
9	Bimbingan skripsi															■	
10	Sidang Meja hijau																■

Sumber: Diolah Penulis, 2020/2021

Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian pemasaran di PT. J.C. Utama Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT. J.C. Utama Medan pada bagian pemasaran yang berjumlah 50 orang yang akan di jadikan responden, maka sampel ini dapat disebut sebagai sampel jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari

bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1) Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2) Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	<p><i>Locus of control</i> terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external <i>locus of control</i>.</p> <p>Sumber: Kreitner dan Kinicki (2011:65)</p>	<p>1. External locus of control</p> <p>a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.</p> <p>b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.</p> <p>c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.</p> <p>d) Kesuksesan individu karena faktor nasib</p> <p>2. Internal locus of control</p> <p>a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.</p> <p>b) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.</p> <p>c) Keberhasilan individu karena kerja keras.</p> <p>d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.</p> <p>e) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.</p> <p>f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.</p> <p>Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.</p> <p>Sumber: Kreitner dan Kinicki (2013:159)</p>	Likert

Faktor Motivasi (X₂)	<p>Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.</p> <p>Sumber: Usman (2012 : 159).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekun menghadapi tugas; 2. Ulet menghadapi kesulitan; 3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah; 4. Lebih senang bekerja mandiri; 5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin; 6. Dapat mempertahankan pendapatnya; 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu; 8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. <p>Sumber: Usman (2012:83)</p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif,</p> <p>Sumber : Rosyida (2010: 11)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten 2. Tepat 3. Menantang 4. Dapat diukur 5. Dapat dicapai 6. Disepakati 7. Dihubungkan dengan waktu 8. Berorientasikan kerja kelompok <p>Sumber: Rosyida (2010: 83)</p>	Likert

Sumber : Diolah penulis 2020

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai

titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Metode dokumentasi adalah pencarian data yang berkenaan dengan hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, agenda dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

2. Observasi

Metode observasi disebut juga sebagai pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Wawancara

Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Azwar (2010:85) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukurna yang reliabel (*reliable*). Hasil ukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya

pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar Pengaruh *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan.

Adapun persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Locus Of Control*

X_2 = Faktor Motivasi

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. J.C. Utama Medan

PRIMO adalah merek terdaftar milik JC Group Companies (Taiwan, USA, China, HongKong, Philippines, Singapore, Indonesia). PRIMO mendistribusikan produk Chemical Maintenance, Auto & HomeCare, Pelumas yang diproduksi sesuai International Quality System Standard, dijamin dengan Nomor Pelumas Terdaftar dan telah lulus uji kualitas ekstensif untuk menyuplai beragam jenis produk yang memenuhi persyaratan efisiensi perawatan terkini dalam bidang otomotif, transportasi, industri, perkapalan, pertanian, pertambangan, pengeboran dan kebutuhan specialties lainnya.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT.JC UTAMA TEHNIK INDONESIA adalah cabang *Principle* JC Group di Indonesia dan salah satu bidang usaha yang ada di Indonesia adalah:

- a. Pelumas PRIMO: Industrial, Marine, Automotive, Transportasi & Specialty
- b. Chemical PRIMO: Pembersih dan Perawatan untuk Industri Industri
- c. PRIMO Auto-Care & Home-Care : Pembersih & Perawatan Automotive serta Rumah Tangga

3. Lokasi Perusahaan

PT.JC UTAMA TEHNIK INDONESIA terletak di Mutiara Palembang Blok AIS No.32 Cengkareng Jakarta Barat. Dan memiliki *Principale* langsung di Jalan William Iskandar Medan.

4. Daerah Pemasaran

Produk PRIMO Auto Care (perawatan interior, eksterior, mesin otomotif) sudah tersebar luas dan dikenal sebagai produk berkualitas tinggi di wilayah Jabodetabek dengan pelanggan ATPM seperti Chevrolet, Honda, Mazda, Suzuki, Yamaha, serta ribuan bengkel otomotif, toko oli, toko sparepart, carwash.

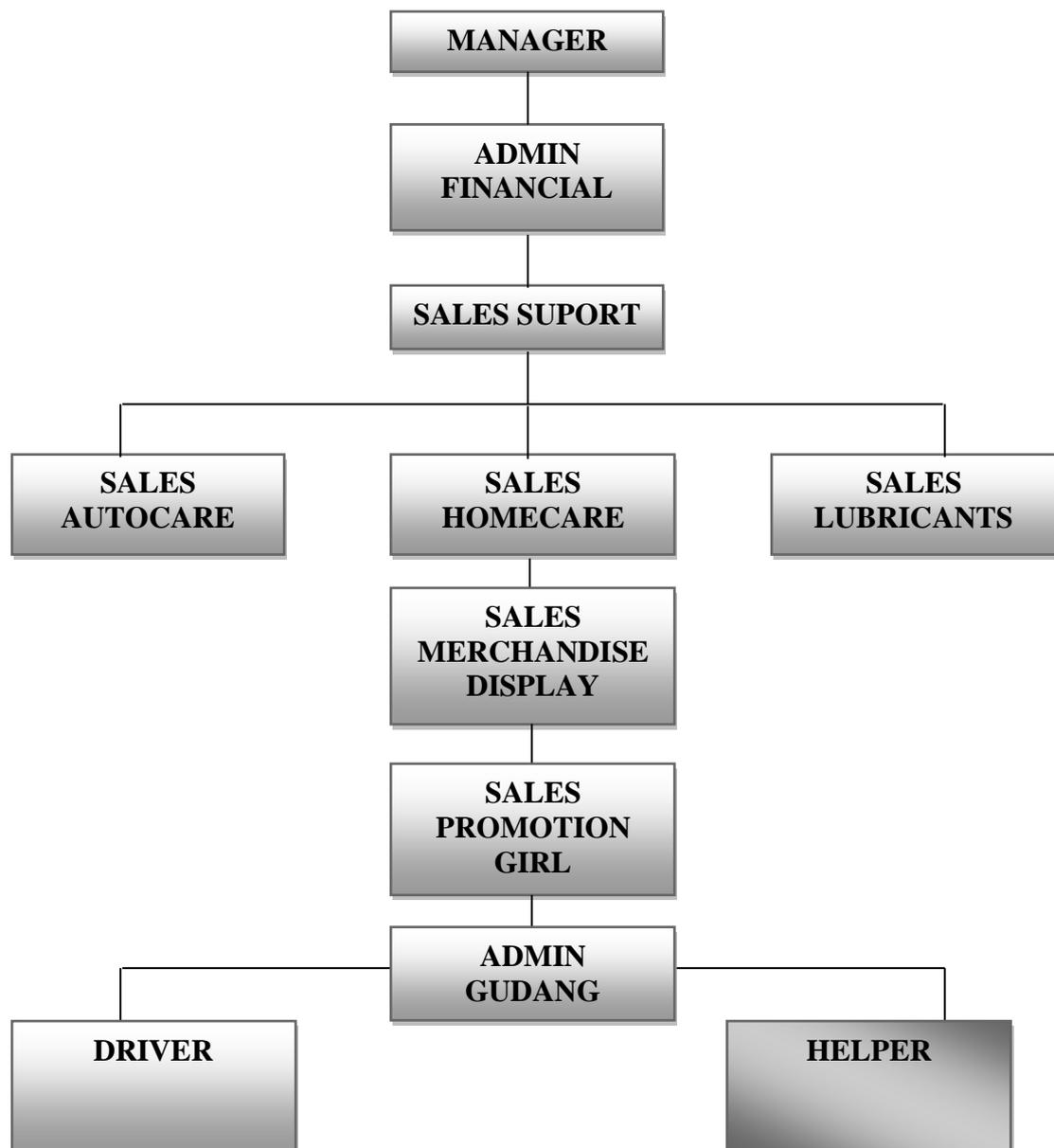
Produk PRIMO Home Care juga sudah beredar luas di supermarket seperti Carrefour, Farmers Market 99, Ranch Market, Lulu Hypermarket, Lottemart, Save Max, Brastagi Supermarket, Suzuya Group, Kasimura Group, Yuki Group dan juga supermarket bahan bangunan seperti Mitra 10, Depo Bangunan, Best Pongs, Homesmart termasuk toko material bangunan, apotik, toko kosmetik, toko elektronik, dsb.

5. Struktur Organisasi

PT. JC Utama Tehnik Indonesia Medan memiliki bentuk organisasi yaitu fungsional, lini dan staff. Bentuk organisasi dimana wewenang dari pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit (satuan-satuan) organisasi yang ada dibawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit berhak memerintah semua satuan pelaksana sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing. Setiap satuan pelaksana mempunyai wewenang dalam bidang pekerjaannya

dan dibawah pimpinan ditempatkan staf sebagai pembantu atau penasehat pimpinan (Wursanto, 2005). Mampu atau tidaknya perusahaan dalam memajukan usahanya tergantung kepada karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai salah satu aktor produksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja di PT. JC Utama Tehnik Indonesia Medan harus memiliki keterampilan, pemahaman, kesadaran, jadwal, dan target untuk setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Struktur Organisasi PT. JC Utama Tehnik Indonesia Medan



6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut saling diintegrasikan (koordinasi). Dalam menjalankan aktivitas sehari - hari pada suatu organisasi dibutuhkan personil - personil untuk menduduki jabatan tertentu yang mampu menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai dengan jabatan tersebut. Uraian tanggung jawab dan wewenang untuk masing-masing jabatan pada PT. JC Utama Teknik Indonesia Medan adalah sebagai berikut:

a. Manager

1) Tanggung Jawab

- a). Menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan serta menetapkan strategi perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
- a). Memimpin dan mengkoordinasi kegiatan bawahannya sesuai dengan divisi

2) Wewenang

- a) Membuat keputusan di dalam perusahaan, mengawasi pelaksanaan tugas manajemen perusahaan. .

b. Admin Financial

1) Tanggung Jawab

- a) Menyusun dan menganalisa laporan keuangan.

b) Membuat anggaran biaya dan laporan hutang-piutang dan memastikan semua pembayaran yang dilakukan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

2) Wewenang

- a) Menerima atau menolak tagihan pembayaran berdasarkan kelengkapan administrasi dan kebenaran transaksi.
- b) Meminta kelengkapan administrasi atas pembayaran yang telah dilakukan bila diperlukan. Mengajukan pembayaran hutang perusahaan yang jatuh tempo.

c. Sales Suport

1) Tanggung Jawab

- a) Menyeleksi dan menerima karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi dan menyimpan data karyawan dan pelatihan yang dilaksanakan.
- b) Melaksanakan training untuk karyawan baru maupun yang sudah ada.
- c) Menyimpan data karyawan serta menghitung upah karyawan.

2) Wewenang

- a) Memberikan instruksi kepada bawahannya tentang pekerjaan dan hal-hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Menyelesaikan masalah perusahaan dengan pihak luar.

- c) Memeriksa kehadiran karyawan

d. Sales Auotocare

1) Tanggung Jawab

- a) Melakukan pengenalan produk terhadap konsumen.
- b) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.
- c) Menetapkan rencana dan strategi yang dilakukan untuk ke depannya.
- d) Menjamin kepuasan konsumen.

2) Wewenang

- a) Menyelesaikan masalah terhadap konsumen.

e. Sales Auotocare

1) Tanggung Jawab

- a) Melakukan pengenalan produk terhadap konsumen.
- b) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.
- c) Menetapkan rencana dan strategi yang dilakukan untuk ke depannya.
- d) Menjamin kepuasan konsumen.

2) Wewenang

- a) Menyelesaikan masalah terhadap konsumen.

f. Sales Lubricant

1) Tanggung Jawab

- a) Melakukan pengenalan produk terhadap konsumen.
- b) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.

- c) Menetapkan rencana dan strategi yang dilakukan untuk ke depannya.
- d) Menjamin kepuasan konsumen.

2) Wewenang

- a) Menyelesaikan masalah terhadap konsumen.

g. *Sales Merchandise Display*

1) Tanggung Jawab

- a) Membuat laporan yang di tentukan perusahaan.
- b) Menjalankan tugas kunjungan ke store sesuai rencana kerja.
- c) Memajang, mendisplay, merapikan dan menata produk di store.
- d) Membuat dan menjalankan program promosi.

2) Wewenang

- a) Memberikan informasi tentang program produk baru.

h. *Sales Promotion Girl*

1) Tanggung Jawab

- a) Membuat laporan yang di tentukan perusahaan.
- b) Memperkenalkan Brand produk kepada konsumen.

2) Wewenang

- a) Memberikan informasi tentang program produk baru.

i. *Admin Gudang*

1) Tanggung Jawab

- a) Memeriksa barang masuk dari container dan menjaga keutuhan barang yang dibongkar/dimuat.
- b) Membuat laporan tentang barang masuk dan keluar dari gudang.

2) Wewenang

- a) Menjaga dan mempertahankan kondisi barang baik dan data yang akurat.

j. *Driver*

1) Tanggung Jawab

- a) Mengantar barang yang telah di order oleh konsumen.

2) Wewenang

- a) Menjaga dan mempertahankan hubungan baik dengan konsumen.

k. *Helper*

1) Tanggung Jawab

- a) Membantu pekerjaan Admin Gudang dan Driver.
- b) Membersihkan area gudang dan kantor.

2). Wewenang

- a) Menjaga kenyamanan gudang dan kantor.

7. Uji Instrumen Penelitian/Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dapat mengungkapkan sejauh mana ketepatan alat pengukur mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika dibawah 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas untuk tiga variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72.46	699.274	.735	.	.971
X1.2	72.42	706.371	.759	.	.971
X1.3	72.52	699.928	.823	.	.971
X1.4	72.84	703.321	.861	.	.971
X1.5	71.78	715.644	.647	.	.972
X1.6	72.88	716.965	.630	.	.972
X1.7	72.42	706.371	.759	.	.971
X1.8	72.52	699.928	.823	.	.971
X1.9	72.84	703.321	.861	.	.971
X1.10	71.78	715.644	.647	.	.972
X2.1	72.06	706.098	.668	.	.972
X2.2	71.70	715.031	.572	.	.972
X2.3	72.20	706.980	.630	.	.972
X2.4	72.16	711.076	.604	.	.972
X2.5	71.64	725.419	.458	.	.973
X2.6	72.42	706.371	.759	.	.971
X2.7	72.52	699.928	.823	.	.971
X2.8	72.84	703.321	.861	.	.971
X2.9	71.78	715.644	.647	.	.972
X2.10	72.88	716.965	.630	.	.972
Y1	72.78	709.889	.828	.	.971
Y2	72.80	695.306	.913	.	.970
Y3	71.74	715.258	.645	.	.972
Y4	72.12	707.455	.659	.	.972
Y5	71.88	709.700	.635	.	.972
Y6	72.82	699.171	.883	.	.970
Y7	72.42	706.371	.759	.	.971
Y8	72.52	699.928	.823	.	.971
Y9	72.84	703.321	.861	.	.971
Y10	71.78	715.644	.647	.	.972

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control*, faktor motivasi, dan kinerja karyawan

yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $< 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai kriteria valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur agar dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.973	30

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diatas menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, faktor motivasi, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum mengerjakan analisis regresi. Model yang akan digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linear sederhana. Peneliti akan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji multikolonieritas pengukuran uji asumsi klasik menggunakan spss 20 for windows, sebagai berikut hasil pengukuran dan hasil analisis :

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada multikolonieritas diantara variabel bebasnya.

Hasil pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 LOCUS OF CONTROL (X1)	.241	4.155
FAKTOR MOTIVASI (X2)	.241	4.155

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel *locus of control* sebesar 0,241, variabel dan variabel factor motivasi sebesar 0,241. Sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) yaitu 4,155 untuk *locus of control*, 4,155 untuk factor motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan

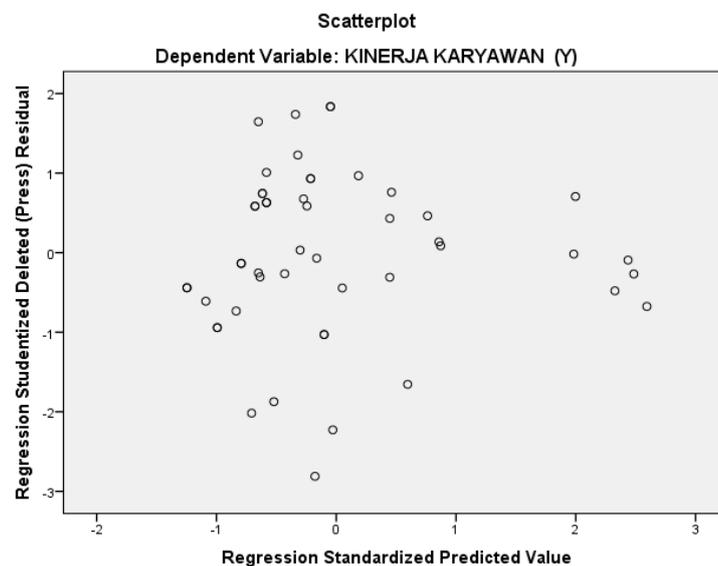
yang lain. Dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis grafis. Analisis grafis dilakukan dengan *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized*, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardized*.

Suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut.

Tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



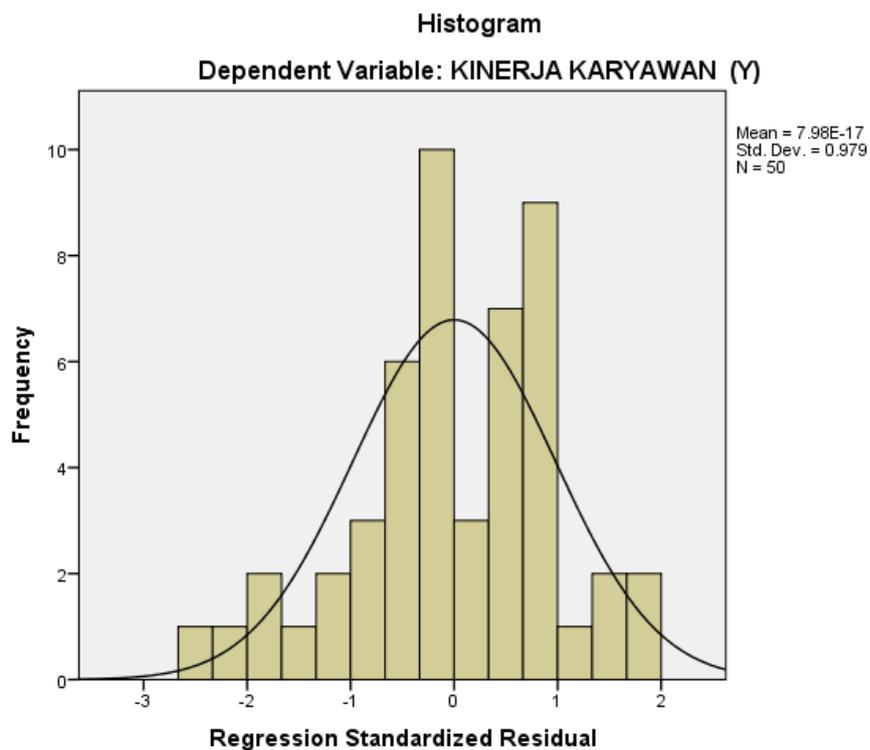
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tampilan pada *Scatterplot* terlihat, bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Standardized Residual*. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafis pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi atau p-value lebih besar dari α yaitu 0,05. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

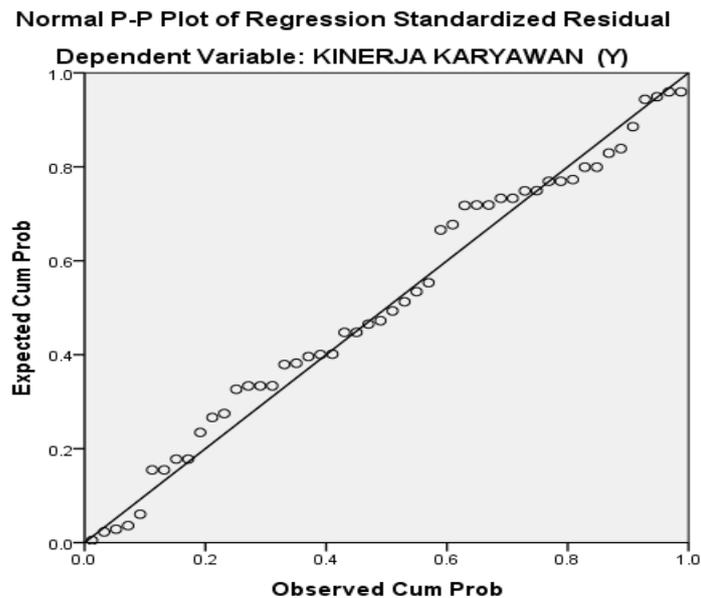
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari gambar 4.3 memperlihatkan pola distribusi yang normal penyebaran data berada pada sumbu diagonal dari grafik, hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4 P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Gambar 4.4 memperlihatkan penyebaran data yang berbeda disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen. terhadap variabel dependen. Regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.600	1.188	
1 LOCUS OF CONTROL (X1)	.573	.082	.576
FAKTOR MOTIVASI (X2)	.442	.087	.416

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel *locus of control* dan factor motivasi terhadap kinerja dimana $a = (-0.600)$. maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.600 + 0.573X_1 + 0.442X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (X_1) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu $b_1 = 0,573$ yang berarti apabila *locus of control* mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 57,3% dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien bernilai berarti terjadi hubungan positif antara *locus of control* dan kinerja. Semakin tinggi *locus of control* seorang karyawan, maka preferensi kinerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *locus of control* seorang karyawan maka preferensi kinerja semakin berkurang.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel factor motivasi (X_2) juga mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu $b_2 = 0,442$ yang berarti apabila factor motivasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 44,2% dengan asumsi variabel yang lain. Koefisien bernilai positif berarti menjadi terjadi hubungan positif antara factor motivasi dan kinerja. Semakin rendah factor motivasi seorang karyawan, maka preferensi kinerja akan semakin berkurang. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi factor motivasi maka preferensi kinerja semakin meningkat.

10. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh *locus of control* dan factor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J.C. Utama Medan secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan bantuan SPSS 20,0. Untuk menguji secara simultan dilakukan analisis masing-masing koefisien regresi. Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4193.351	2	2096.675	283.866	.000 ^b
	Residual	347.149	47	7.386		
	Total	4540.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), FAKTOR MOTIVASI (X2), LOCUS OF CONTROL (X1)

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dalam perhitungan diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $283.866 > 3,20$. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000$ yaitu $< 0,05$ maka berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *locus of control* dan factor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J.C. Utama Medan.

b. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk hasil pengujian t hitung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-.505	.616
1 LOCUS OF CONTROL (X1)	7.011	.000
FAKTOR MOTIVASI (X2)	5.062	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas terlihat bahwa *locus of control* nilai $t_{hitung}\ 7.011 < t_{tabel}\ 1.667$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji pengaruh factor motivasi terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa factor motivasi nilai $t_{hitung}\ 5.062 > t_{tabel}\ 1.667$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel factor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:87)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.920	2.718

a. Predictors: (Constant), FAKTOR MOTIVASI (X2), LOCUS OF CONTROL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.920 hal ini berarti 92,0% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *locus of control* dan factor motivasi sedangkan sisanya (100% - 92,0% =8,0%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan lain-lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *locus of control* nilai $t_{hitung} 7.011 < t_{tabel} 1.667$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Locus of control terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan.

Locus of control dibagi beberapa indikator pencapaian hasil, faktor keberuntungan, kesuksesan, memiliki kerja etos tinggi, pribadi yang bertanggung jawab, antisipasi masalah. Dimensi *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji anova. Hasil uji yang diujikan antara variabel *locus of control* dibagi beberapa dimensi pencapaian hasil, faktor keberuntungan, kesuksesan, memiliki kerja etos tinggi, pribadi yang bertanggung jawab, antisipasi masalah terhadap variabel kinerja. Hasil uji menyatakan bahwa variabel *locus of control* terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan.

2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel factor motivasi nilai $t_{hitung} 5.062 > t_{tabel} 1.667$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel factor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Motivasi itu sendiri dalam Islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niatpun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negatif ataupun positif.

3. Pengaruh *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $283.866 > 3,20$.

Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *locus of control* dan factor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J.C. Utama Medan.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan *locus of control* yang akan lebih menarik apabila dihadirkan sebuah variabel yang memiliki sifat moderasi yang sesuai dengan sistem dan budaya perusahaan tersebut.

Selanjutnya Ghozali (2012) mengemukakan bahwa hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori personality yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (personality). Oleh karena itu, perlu dikaji peranan personality religiusitas terhadap locus of control dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* nilai $t_{hitung} 7.011 < t_{tabel} 1.667$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel factor motivasi nilai $t_{hitung} 5.062 > t_{tabel} 1.667$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel factor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $283.866 > 3,20$. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000$ yaitu $< 0,05$ maka berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *locus of control* dan factor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J.C. Utama Medan.
4. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.920 hal ini berarti 92,0% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *locus of control* dan factor motivasi sedangkan sisanya ($100\% - 92,0\% = 8,0\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan lain-lainnya

B. Saran.

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu untuk memperhatikan *Locus of Control* yang dimiliki oleh karyawannya karena selain memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, *Locus of Control Internal* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Perusahaan perlu untuk membangun kesadaran karyawan bahwa segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka khususnya kesuksesan dan kegagalan dalam perusahaan ditentukan oleh diri mereka sendiri. Selain itu, perusahaan juga perlu membangkitkan sikap optimisme karyawannya melalui program-program pelatihan, pembinaan dan pemberian motivasi.
2. Perusahaan sebaiknya membuat proses kenaikan jabatan dalam perusahaan lebih terbuka atau transparan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kebijakan mengenai proses kenaikan jabatan atau promosi dalam perusahaan perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan atau belum dan pastinya perlu juga mempertimbangkan asas keadilan dengan memberikan kesempatan yang sama pada seluruh karyawan untuk dipromosikan.
3. Pada penelitian ini Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Locus of Control* dan motivasi kerja. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di luar faktor-faktor yang telah diteliti sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5537-5547.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5537-5547.
- Brownell (2012), *Management Personalia*, Jilid 11, Alih Bahasa : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta,
- Dessler (2010), "*Perilaku Organisasi*", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Falikhatun (2013), *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Ghozali (2012), *Applied Linear Regression Models*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Kreitner dan Kinicki (2011), *Management Personalia*, Jilid 11, Alih Bahasa : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta,
- Lefcourt (2012) *What Works? A Review of The Efficacy and Effectiveness of Nutrition Interventions*. Manila: ABD.
- Moeharionto (2012), *Fungsi Kompensasi Manajemen SDM*. Artikel. Patrice Share
- Mangkunegara (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nur dan Rini (2013), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Bogor:Ghalia Indonesia.
- Pabundu Tika (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rosyida (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika aditama
- Robbins (2013), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat

- Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Sandy (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Setiawan dan Ghozali (2016), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: bumi aksara
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).

Sardogan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga

Strauser (2012), *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York

Siswanto (2012), *Motivasi dan Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,

Suwatno (2011), *Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia)*. Bandung. PT. Bumi Aksara

Usman (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta