

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO**

*THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE JOB  
PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL*

Oleh:

**Andro Kolombo Rumimpunu<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[androrumimpunu@gmail.com](mailto:androrumimpunu@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak:** Prestasi kerja karyawan merupakan suatu usaha maksimal yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Perusahaan perlu memperhatikan *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dan menumbuhkan kesadaran diri dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu berfokus pada kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *locus of control, kepuasan kerja, prestasi kerja*

**Abstract:** Employee work performance is a maximum effort made by employees in the company so that the objectives of the company can be achieved. Targets achieved by employees are work performance or work results both in quality and quantity achieved by employees in accordance with their duties and responsibilities. The purpose of this study is to know the effect locus of control and job satisfaction toward employee performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. The population of this research is consumer on the Manado Peninsula Sintesa Hotel, with a sample 60 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative approach with an associative method using multiple linear regression analysis. The result of hypothesis showing that locus of control and job satisfaction simultaneously and partially toward employee job performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. companies need to pay attention to the locus of control owned by employees and foster self-awareness in improving employee performance. In order to improve employee performance, companies need to focus on job satisfaction. In order to improve employee performance, companies need to focus on job satisfaction.

**Keywords:** *locus of control, job satisfaction, job performance*

### Latar Belakang

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai dalam suatu perusahaan sebaiknya mereka yang diterima dan ditempatkan memiliki kompetensi sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Selain itu *locus of control*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja turut mempengaruhi prestasi kerja.

*Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian yang memiliki dua kategori yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *external locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja. Robbins (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada "Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya".

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2015:102) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Widodo (2015:2) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

#### *Locus of Control*

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Ayudiati, 2010). Kreitner dan Kinicki (2014:179) mendefinisikan *locus of control* adalah: keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

#### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif. Hasibuan (2014:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

### Prestasi Kerja

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2012:135) juga menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka.

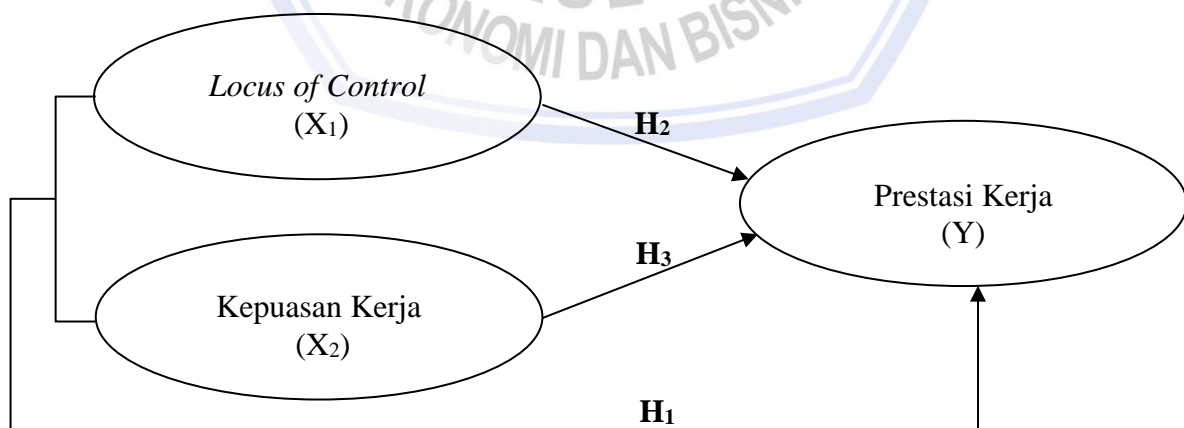
### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Patras, Murni, dan Arrazi (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Waworuntu (2018) dengan judul pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT suzuki finance Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Suzuki Finance Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Suzuki Finance Indonesia, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Suzuki Finance Indonesia dan secara simultan Locus of control dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Suzuki finance Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: *Kajian Teori*, 2020

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H<sub>2</sub> : *Locus of Control* secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Menurut Sugiyono (2014:2) bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan *probability sampling*.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai  $\geq 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan 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, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan 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.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum objek Penelitian

Hotel Sintesa Peninsula Manado, berada di bawah PT. Puncak Mustika bersama, yang tergabung dalam Sintesa Group. Pemilik Hotel Sintesa Peninsula yaitu Bapak. Johny Wijaya dan Ibu Martina Wijaya, sekaligus pemilik Sintesa Group. Nama Sintesa diambil dari nama Hotel Menara Peninsula yang ada di Jakarta. Hotel Sintesa Peninsula berdiri di atas bukit Wenang Manado, yang dulunya adalah lokasi rumah sakit gunung Wenang, yang kemudian di beli oleh Bapak Johny Wijaya dan Ibu Martina Wijaya, sebagai lokasi untuk didirikannya hotel Sintesa Peninsula. Setelah resmi dibeli barulah hotel Hotel Sintesa Peninsula berdiri dan pada tanggal 31 Desember 2008, yang diresmikan langsung oleh Bapak Presiden Susilo Bambang Yudoyono.

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	15	25,0	25,0	25,0
	Perempuan	45	75,0	75,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Olah Data, 2020*

Responden terdiri dari 25% responden laki-laki (15 orang) dan 75% responden perempuan (45 orang). Dari hasil responden di atas menunjukkan bahwa responden Perempuan lebih banyak dibandingkan responden Laki-Laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

	<i>Umur</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	$\leq 25$ tahun	20	33,3	33,3	33,3
	26 - 35 tahun	22	36,7	36,7	70,0
	36 - 45 tahun	10	16,7	16,7	86,7
	46 - 55 tahun	5	8,3	8,3	95,0
	$\geq 56$ tahun	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Olah Data, 2020*

Responden terdiri dari 33,3% yang berumur kurang dari 25 tahun (20 orang), 36,7% yang berumur antara 26 sampai 35 tahun (22 orang), 16,7% yang berumur antara 36 sampai 45 tahun (10 orang), 8,3% yang berumur antara 46 sampai 55 tahun (5 orang), dan 5% yang berumur lebih dari 56 tahun (3 orang). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berusia 26 sampai 35 tahun lebih banyak dibandingkan responden dalam kelompok usia lainnya.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	57	95,0	95,0	95,0
	Diploma	1	1,7	1,7	96,7
	S1	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Olahan Data, 2020

Responden terdiri dari 95% yang berpendidikan SMA (57 orang), 1,7% yang Diploma (1 orang), 3,3% yang S1 (2 orang). Dari data tersebut, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan responden lainnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Locus of Control (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,842	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
	X1.7	0,000	Valid		
	X1.8	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,774	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,000	Valid	0,897	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

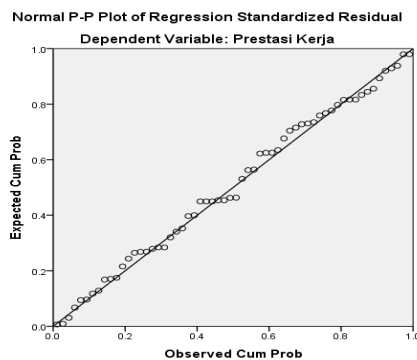
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Locus of Control	.110	1.507
Kepuasan Kerja	.110	1.507

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

## Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.315	.533
	Locus of Control	.356	.143
	Kepuasan Kerja	.580	.155

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,315 + 0,356 X_1 + 0,580 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,315 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,315 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,356 menunjukkan terdapat pengaruh positif *locus of control* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,580 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y).

## Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.890	2	4.945	23.263	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.117	57	.213		
	Total	22.007	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Locus of Control

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	.315	.533		.592	.556
Locus of Control	.356	.143	.300	2.489	.016
Kepuasan Kerja	.580	.155	.450	3.730	.000

a. *Dependent Variable*: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,016 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.430	.46106

a. *Predictors*: (Constant), Kepuasan Kerja, Locus of Control

b. *Dependent Variable*: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *locus of control* (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh *locus of control* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Vijayashreea dan Jagdishchandra (2011) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian dari Syahputra (2014) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Locus of Control Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh *locus of control*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ginawati, Purwanti, dan Kasman (2019) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa dari Khushk (2019) menemukan bahwa *locus of control* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juniantara dan Riana (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa dari Yousef (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi.



## PENUTUP

**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan perlu memperhatikan tipe-tipe kepribadian yang baik sesuai dengan internal *locus of control* yang memiliki inisiatif dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu berfokus pada kepuasan kerja.
3. Perusahaan perlu membangkitkan sikap optimisme karyawannya melalui program-program pelatihan, pembinaan, dan pemberian motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 4.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ayudiati. (2010). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel *moderating* (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang. <https://core.ac.uk/download/pdf/11721596.pdf>. Diakses 17 Januari 2020.
- Ghozali. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. UNDIP: Semarang.
- Ginawati, M, Purwanti, S,R, dan Kasman. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 1, Nomor 2, Hal. 252-264. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2308/2259>. Diakses 17 Januari 2020.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilmi, B., dan Sahetapy, P. (2004). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Strs yang Digunakan Perawat di Ruang RawatInap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan*. Vol. 4. No. 7. Hal. 126-133. <http://www.lib.unair.ac.id/index.php?lang=id>. Diakses 17 Januari 2020.
- Juniantara dan Riana (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4, No 9 : 611-628. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082/11841>. Diakses 17 Januari 2020.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Khushk, A.A. (2019). *Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector, Pakistan*. *International Journal of Law and Peace Works*, Vol. 6, Issue 05, PP. 01-06. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61339373/impact-of-locus-of-control-and-organizational-commitment-on-employee-performance-study-of-service-sector-pakistan>. Diakses 17 Januari 2020.
- Patras, Murni, dan Jan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*,

Robbins dan Judge. (2012). *Management*. Pearson Education, Inc: New Jersey.

\_\_\_\_\_. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syahputra, Z. (2014). *Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and Its Impact on Job Performance (Study of Employee's Aceh Local Government)*. *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol.5, No.17. <https://iiste.org/Journals/index.php/JEDS/article/view/15355/15572>. Diakses 17 Januari 2020.

Vijayashreea, L. dan Jagdischandra, M.V. (2011). *Locus of control and Job satisfaction: PSU employee. Serbian Journal of Management*. Vol. 6, No. 2. [http://www.sjm06.com/SJM%20ISSN1452-4864/6\\_2\\_2011\\_November\\_123-282/6\\_2\\_193-203.pdf](http://www.sjm06.com/SJM%20ISSN1452-4864/6_2_2011_November_123-282/6_2_193-203.pdf). Diakses 17 Januari 2020.

Waworuntu, L.V. (2018). Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Suzuki Finance Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.3, Hal. 1468-1477. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20230/20696>. Diakses 17 Januari 2020.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Yousef, D.A (2017). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government*. *International Journal of Public Administration*. Vol 40, pp. 77–88. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01900692.2015.1072217>. Diakses 17 Januari 2020.