

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KEBAHAGIAAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AIRNAV INDONESIA CABANG MANADO***THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, HAPPINESS AND MOTIVATION ON WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF AIRNAV INDONESIA MANADO BRANCH*

Oleh :

**Karyn C.L Pangarungan<sup>1</sup>****Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>****Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[pangarungank27@gmail.com](mailto:pangarungank27@gmail.com)<sup>2</sup>[olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control*, kebahagiaan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia cabang Manado baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan tetap AirNav Indonesia Cabang Manado yang di dapatkan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control*, kebahagiaan dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Manado. *Locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Kebahagiaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Manado. AirNav Indonesia Cabang Manado harus memperhatikan kebahagiaan dari karyawan agar bias mencapai prestasi yang lebih maksimal.

**Kata Kunci:** locus of control, kebahagiaan, motivasi, prestasi kerja

**Abstract :** This study aims to analyze the influence of locus of control, happiness and motivation on the work performance of AirNav Indonesia Manado branch employees either simultaneously or partially. The type of research used is quantitative. The sample in this study was 30 permanent employees of AirNav Indonesia Manado Branch who were obtained using saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study prove that locus of control, happiness and motivation simultaneously or jointly have a positive and significant effect on the work performance of AirNav Indonesia Manado Branch employees. Locus of control partially has a positive and significant effect on employee performance, happiness has no effect on work performance, and motivation partially has a positive and significant effect on employee performance of AirNav Indonesia Manado Branch. AirNav Indonesia Manado Branch must pay attention to the happiness of employees so that they can achieve maximum performance.

**Keywords:** locus of control, happiness, motivation, work performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi pilar terpenting bagi setiap perusahaan agar bisa bertahan dalam era globalisasi. Ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan secara garis besar, sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi, baik institusi maupun industri dan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Prestasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi sedangkan, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Singkatnya, kinerja adalah cara melakukan pekerjaan dan prestasi kerja adalah penghargaan atas apa yang telah dikerjakan dengan baik.

*Locus of control* merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi prestasi kerja. *Locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh individu yang dapat mendorong karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai macam kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan dengan *locus of control* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan pencapaian dalam bekerja seperti karir.

Selain *locus of control*, kebahagiaan juga tidak kalah penting dalam mencapai prestasi kerja. Pengaruh kebahagiaan karyawan di tempat kerja terhadap kinerjanya, *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seorang individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh kepada pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja dan juga potensinya kepada perusahaan secara optimal. Jika pegawai merasakan kebahagiaan di tempat kerja, kemungkinan besar akan mencapai kinerja yang lebih baik dan juga produktivitas yang lebih tinggi tak menutup kemungkinan mencapai prestasi kerja.

Dalam menjalankan tugas demi menggapai prestasi kerja, karyawan harus mempunyai motivasi kerja. Selain kemampuan kerja, masalah motivasi seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jika motivasi pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kalau motivasi pegawai ini rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar.

AirNav Indonesia adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia (BUMN) yang bergerak di bidang industri pemanduan lalu lintas udara. AirNav Indonesia merupakan operator tunggal navigasi penerbangan di Indonesia. Airnav mengemban mandat memastikan keselamatan dan efisiensi dalam layanan navigasi penerbangan. Dengan mandat tersebut maka setiap karyawan Airnav Cabang Manado berusaha mengerahkan kemampuan dalam bentuk waktu dan juga tenaga dalam mengemban tanggung jawab mereka, ini merupakan salah satu sikap *locus of control* dalam pekerjaan. Selain itu, mandat yang mengutamakan keselamatan menjadi salah satu motivasi bagi setiap karyawan Airnav Manado agar memberikan kinerja yang terbaik sehingga terjadi prestasi kerja. Pada tahun 2022, AirNav Indonesia Cabang Manado memberikan penghargaan kepada 3 karyawan sekaligus sebagai bukti prestasi yang terus berkembang semenjak pekerjaan mulai berjalan seperti biasa tanpa perlu pembatasan. Pada tahun 2022 juga AirNav Indonesia Cabang Manado menjadikan 5 orang karyawan yang sebelumnya berstatus kontrak menjadi karyawan tetap. Promosi didapatkan berdasarkan kinerja dari setiap karyawan yang ditinjau dalam kesehariannya. Jika karyawan mendapat promosi itu merupakan hasil dari kinerja dan prestasi di dalam perusahaan ini juga merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control*, Kebahagiaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Cabang Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Cabang Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Cabang Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Cabang Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2019), kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi acuan untuk mengamati seberapa besar kontribusi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

### **Locus of Control**

*Locus of control* (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019).

### **Kebahagiaan Karyawan**

Kebahagiaan karyawan tidak hanya berbicara mengenai perasaan senang, namun juga perasaan positif tentang pekerjaan. Menurut Keser (2016), kebahagiaan karyawan adalah pola pemikiran yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal.

### **Motivasi Kerja**

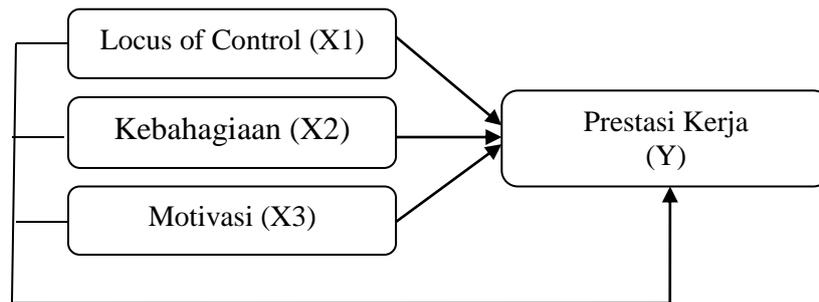
Menurut Umam (2018), pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Rumimpunu, Tewal dan Taroreh (2021) bertujuan 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.

Penelitian Mallo, Trang dan Saerang (2022) bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Internal secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Eksternal secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan ntuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Internal dan Lokus Kendali Eksternal secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Lokus Kendali Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario, Secara parsial Lokus Kendali Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario dan Secara parsial Lokus Kendali Internal dan Lokus Kendali Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.

Penelitian Ginawati, Purwanti, dan Kasman (2019) bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari locus of control terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, dan pengaruh dari locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1). Locus of control berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin baik locus of control maka semakin baik prestasi kerja. 2). Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik motivasi maka semakin baik prestasi kerja. 3). Locus of control dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik locus of control dan motivasi maka semakin baik juga prestasi kerja yang diraih.

**Model Penelitian****Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teoritik***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *locus of control*, kebahagiaan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Manado.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap AirNav Indonesia Cabang Manado yaitu 30 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019) sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan tetap AirNav Indonesia Cabang Manado.

**Data dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Karyawan) melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh reponden. Setiap variable akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomea sosial.

**Definisi Operasional Variabel*****Locus of Control***

*Locus of Control* adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku atau perkara yang terjadi dalam dirinya dan ekspektasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang sedang terjadi terhadap diri (Rotter, 1996).

**Kebahagiaan**

Kebahagiaan di tempat kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa dan meraih potensi mereka, yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia tersebut ketika bekerja sendiri atau dengan karyawan lain (Pryce-Jones. 2010).

**Motivasi**

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011).

**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016).

**Teknik Analisis Data****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam Ghazali (2013), suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2013), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $\geq 0,06$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $\leq 0,06$ .

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013).

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2013) Uji heteroskedastisitas dilakukan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain.

**Uji Normalitas**

Dalam Ghazali (2013) dikatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Locus of Control*

X<sub>2</sub> = Kebahagiaan

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel *Locus of Control*, Kebahagiaan, Motivasi

e = *error*

**Uji Hipotesis****Uji T (Parsial)**

Ghozali (2013:98) mengatakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
  - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
  - a. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima.
  - b. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.

### Uji F (Simultan)

Uji f menurut Priyatno (2012:120), uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, dengan demikian dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
  - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.
  - a. Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima.
  - b. Jika F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai  $R^2$  yang kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Menurut Ghazali (2013:97), nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas bisa dilihat nilai  $R_{hitung}$  dari setiap item lebih dari  $R_{tabel}$ , yang dimana  $Df = n - 2$ ,  $100 - 2 = 98$ ,  $r_{tabel} = 0.1654$  Maka dari itu item memiliki  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach Alfa diatas 0,7 sehingga item kuesioner dapat dikatakan reliable.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

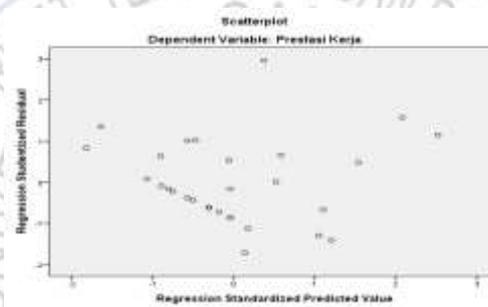
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Locus of Control	0.984	1.016
Kebahagiaan	0.977	1.023
Motivasi	0.977	1.024

Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat variabel *locus of control* memiliki nilai Tolerance 0.984 dan 1.016, variabel kebahagiaan memiliki nilai Tolerance 0.977 dan VIF 1.023, variabel motivasi memiliki nilai Tolerance 0.977 dan VIF 1.024. Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00.

**Uji Normalitas****Gambar 2. Grafik Normal P-Plot***Sumber: Olahan data SPSS 23*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas****Gambar 3. Grafik Scatterplot***Sumber: Olahan data SPSS 23*

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Minat Beli.

**Pengujian Hipotesis****Uji F (Simultan)****Tabel 2. Uji Simultan**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.543	3	16.848	7.584	.001 <sup>b</sup>
	Residual	57.757	26	2.221		
	Total	108.300	29			

*Sumber: Olahan data SPSS 23*

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 7.584 lebih besar dari f tabel 2.69 dengan tingkat signifikansi 0.001, ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis Pertama diterima ini membuktikan bahwa *Locus of Control*, *Kebahagiaan* dan *Motivasi* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* Karyawan AirNav Cabang Manado.

**Uji T (Parsial)**

Hasil uji parsial terhadap variabel *Locus of Control*, *Kebahagiaan*, dan *Motivasi* terhadap *Prestasi Kerja* dapat dilihat pada tabel 3.

1. Untuk variabel *Locus of Control* diperoleh angka  $t_{hitung} 4.127 > t_{tabel} 2.048$  dan taraf signifikansi  $0.00 < 0.05$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima yakni *Locus of Control* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado.
2. Untuk variabel Kebahagiaan diperoleh angka  $t_{hitung} -1.439 < t_{tabel} 2.048$  dan taraf signifikansi  $0.162 > 0.05$  artinya Kebahagiaan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, maka hipotesis ketiga ditolak Kebahagiaan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado.
3. Untuk variabel Motivasi diperoleh angka  $t_{hitung} 2.303 > t_{tabel} 2.048$  dan taraf signifikansi  $0.03 < 0.05$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima yakni Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado.

**Tabel 3. Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.498	5.213		2.590	.016
	X1	.586	.142	.596	4.127	.000
	X2	-.164	.114	-.208	-1.439	.162
	X3	.347	.151	.334	2.303	.030

Sumber: Olahan Data SPSS 23

#### Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783	0.567	0.505	1.490

Sumber: Olahan data SPSS 23

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.783. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control*, Kebahagiaan dan Motivasi secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.567. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *Locus of Control* (X<sub>1</sub>), Kebahagiaan (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) adalah sebesar 56.7% dan sisanya 43.3% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

##### Pengaruh *Locus of Control*, Kebahagiaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji f didapatkan X1, X2, dan X3 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Ini berarti berarti Hipotesis pertama diterima *Locus of Control*, Kebahagiaan dan Motivasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav cabang Manado. Pengaruh dari dalam diri dari karyawan sangat penting guna mencapai kinerja yang baik. Karyawan dengan kendali diri yang baik bisa fokus terhadap pekerjaannya, dengan kata lain mampu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang selalu optimis dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan pengendalian diri yang baik pekerjaan dapat dilakukan dengan hasil yang maksimal. Itulah sebab pentingnya bagi setiap individu untuk bisa mengontrol atau mengendalikan diri agar bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Selain itu, bisa fokus dengan apa yang menjadi tujuan awalnya. Begitu juga dengan keadaan emosional dari karyawan bisa juga memberikan dampak terhadap kinerja. Karyawan yang bahagia terhadap pekerjaannya biasanya akan bekerja lebih giat. Seringkali tanpa kita sadari emosi bisa mempengaruhi aktivitas kita apalagi dalam bekerja. Emosi atau suasana hati yang baik bisa dirasakan dampaknya dalam pekerjaan seperti leluasa bekerja dan bisa fokus terhadap pekerjaan. Tentunya jika fokus dalam bekerja tujuan yang sudah ditetapkan bisa tercapai. Terlepas dari itu semua, motivasi juga mempunyai peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Jika motivasi seorang karyawan tinggi maka karyawan akan memberikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan dengan motivasi bekerja yang jelas cenderung akan berusaha mendapatkan prestasi dalam bekerja. Motivasi yang dimaksudkan seperti ada sesuatu yang harus dicapai oleh seseorang karyawan, sehingga harus bekerja dengan baik agar bisa mendapatkannya. Karyawan dengan motivasi yang besar biasanya akan melakukan pekerjaan dengan giat dan penuh tanggung jawab karena merasa ada ketertanggung yang harus dia

capai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginawati, Purwanti dan Kasman (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keintjem, Tumbel dan Djemly (2019) yang menyatakan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Soner Kabupaten Minahasa.

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t *locus of control* dengan taraf signifikansi kurang dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja sehingga Hipotesis kedua diterima, *Locus of Control* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado artinya jika *locus of control* baik maka prestasi yang diraih pun akan meningkat. *Locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Jika seorang karyawan dapat menerapkan kepribadian yang baik maka secara bersamaan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat menumbuhkan rasa kepuasan pada suatu pekerjaan. *Locus of control* atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan factor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. Kendali diri dari setiap individu yang ada di AirNav Cabang Manado terbukti membuat kinerja yang baik dengan output yang selaras. Karyawan AirNav Indonesia cabang Manado mampu mengendalikan diri pada situasi dan kondisi juga mempunyai keyakinan-keyakinan positif terhadap hasil pekerjaannya. Individu yang mempunyai *locus of control* selalu berpikiran bahwa nasib diri sendiri ditentukan oleh diri sendiri juga. Keberhasilan yang didapatkan bukanlah suatu keberuntungan melainkan suatu kerja keras yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumimpunu, Tewel dan Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sejalan juga dengan penelitian Mallo, Trang dan Saerang (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.

### **Pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t kebahagiaan dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 ini berarti ada tidak pengaruh antara kebahagiaan terhadap prestasi kerja sehingga Hipotesis kedua ditolak, Kebahagiaan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado artinya ada tidaknya Kebahagiaan tidak membuat Prestasi Kerja meningkat atau menurun. Ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari seorang karyawan seperti lingkungan dari perusahaan atau rekan kerja yang dimiliki. Kebahagiaan merupakan salah satu bentuk emosional dari seorang karyawan. Setiap karyawan harus sadar akan tujuan awal dari perusahaannya. Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang focus terhadap tujuan organisasi atau perusahaan akan menyampingkan rasa emosional dalam dunia pekerjaan dengan kata lain karyawan harus profesional dalam mengendalikan diri demi pekerjaannya. Ini juga berarti bahwa karyawan AirNav Cabang Manado focus terhadap tujuan awal pekerjaan sehingga menyampingkan rasa emosionalnya dalam melakukan setiap pekerjaan yang dimiliki. Dengan kata lain selalu mementingkan pekerjaan daripada kepentingan individu. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Mangowal, Trang dan Lumintang (2020) yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula. Juga berbanding terbalik dengan penelitian Katili, Nelwan dan Uhing (2021) yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t motivasi dengan taraf signifikansi 0.030 kurang dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja sehingga Hipotesis keempat diterima, Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan AirNav Cabang Manado Artinya jika motivasi meningkat maka prestasi yang diraih pun akan meningkat. Seorang pegawai yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Motivasi bisa dikatakan berupa tingkat antusiasme, energi, komitmen dan

berbagai inisiatif untuk tetap berinovasi dan berkeaktivitas untuk perusahaan setiap hari. Karyawan juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri. Karyawan juga akan termotivasi dalam bekerja jika kinerja mereka yang selama ini baik dapat dihargai dan diberi pujian oleh pimpinan dan hasil kerja sebanding dengan pencapaian prestasi kerja yang dicapai. Hal ini akan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi ke tahun-tahun berikutnya. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Ini berarti karyawan AirNav Cabang Manado memiliki keinginan atau mempunyai kebutuhan tersendiri yang menuntut untuk bekerja semaksimal mungkin dengan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia, Sunuharyo dan Utami (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Rachmaniar (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga uraian pembahasan yang telah di dapatkan di atas, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control*, Kebahagiaan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Kantor Cabang Manado.
2. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Kantor Cabang Manado.
3. Kebahagiaan secara parsial tidak mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan AirNav Kantor Cabang Manado.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AirNav Kantor Cabang Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. AirNav Kantor Cabang Manado agar lebih memperhatikan dan meningkatkan *Locus of Control* karyawan demi mencapai prestasi yang lebih baik.
2. AirNav Kantor Cabang Manado agar bisa menciptakan kebahagiaan karyawan agar bias mencapai prestasi kerja yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. [Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra – DOAJ](#) Diakses pada tanggal 16 Januari 2023
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginawati, M, Purwanti, S. R., & Kasman. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management*

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Katili, G. V., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1, 556-565. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32389> Diakses pada tanggal 3 Maret 2023
- Keintjem, L. E. V., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4, 1-12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43685> Diakses pada tanggal 6 Juni 2023
- Keser, A. (2016). *Happiness at Work: Survey from Turkey*. The 2016. International Academic Research Conference in London –Zurich, 295–301. [http://www.ijbts-journal.com/images/column\\_1468911104/Binder6\(Tract6\)87-97.pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/column_1468911104/Binder6(Tract6)87-97.pdf). Diakses pada 27 Februari 2023
- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1, 1-7. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/271> Diakses pada tanggal 17 April 2023
- Mallo, C. K. H., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan External Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, 91-100. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37536>. Diakses pada tanggal 18 Mei 2023
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020) . Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 2, 39-48. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28382> Diakses pada tanggal 20 Juni 2023
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. 1st Edition. Willey-Blackwell
- Rachmaniar, D.N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Metode Regresi Study Case: PT. X. *Juminten: Jurnal Manajemen Industri dan Teknologi*, Vol. 3, No. 1, 157-168. <http://juminten.upnjatim.ac.id/index.php/juminten/article/view/391> Diakses pada tanggal 27 Februari 2023
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rotter. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, Vol. 80, 1-28. <https://www.neshaminy.org/site/handlers/filedownload.ashx?moduleinstanceid=34376&dataid=51132&F>

Rumimpunu, A. K., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32163>. Diakses pada tanggal 17 April 2023

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

