

---

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PT SUZUKI FINANCE INDONESIA***INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE AT  
PT SUZUKI FINANCE INDONESIA*

Oleh :

**Vindi L. Waworuntu,<sup>1</sup>****Adolfina<sup>2</sup>**<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>Vindililiana@gmail.com](mailto:Vindililiana@gmail.com)[<sup>2</sup>Adolfina-p@yahoo.com](mailto:Adolfina-p@yahoo.com)

**Abstrak:** Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Suzuki Finance Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. 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. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *Locus of control* dan Kepuasan kerja yang ada sehingga akan meningkatkan prestasi kerja.

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

**Abstract:** *Employee performance is very important in the company to achieve its objectives, so that companies do various efforts to improve it. Achievement in work is one of the needs that everyone wants to achieve in work. the purpose of this study was to determine the influence of Locus of control and Job Satisfaction on Job Performance at PT. Suzuki Finance Indonesia. This study uses the type of associative research using multiple linier regression analysis method. Data collection techniques using questionnaires. The results showed that partially Locus of control significant effect on Employee Work Achievement PT Suzuki Finance Indonesia, Partially Job Satisfaction has no significant effect on Employee Work Achievement PT Suzuki Finance Indonesia and simultaneously Locus of Control and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance PT Suzuki Finance Indonesia. Suggestions that can be given is the company to maintain and improve the Locus of control and Satisfaction of existing work so that will improve work performance.*

**Keywords:** *locus of control, Job Satisfaction, Job Performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin organisasi juga harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. 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 di tetapkan perusahaan.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah *locus of control* dan kepuasan kerja.

PT. Suzuki Finance Indonesia adalah Badan usaha milik swasta yang bergerak dalam bidang pembiayaan. PT. Suzuki finance Indonesia adalah pembelian kendaraan roda dua (motor) baik dalam kondisi baru maupun bekas (eks tarikan).penjualan kredit pada PT Suzuki finance Indonesia pada tahun 2017 mencapai 909 unit/ bulan atau sama dengan kredit yang dibiayai oleh PT. Suzuki Finance Indonesia kurang lebih Rp.21.120.000.000.dibandingkan dengan tahun 2016 penjualan kendaraan roda dua (motor) mencapai 1000 unit/bulan dalam penjualan kredit. pada PT. Suzuki finance Indonesia tidak semua kredit yang diberikan dapat berjalan dengan lancar atau dalam pelaksanaannya terdapat kendala dalam pembayaran. konsumen tidak memenuhi kewajiban untuk membayar angsuran setiap bulannya sehingga membuat kredit tersebut menunggak.

Perusahaan perlu melakukan upaya guna tercapainya tujuan perusahaan .dilihat dari data diatas penjualan kendaraan roda dua tahun 2016 ke tahun 2017 menurun, untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik perusahaan harus menggerakkan setiap karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai suatu target yang diberikan perusahaan. Mungkin dengan adanya *reward* atau penghargaan kepada karyawan pasti karyawan akan semangat bekerja demi terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila terlaksana dengan baik maka karyawan akan merasa puas karena telah berhasil mencapai misi perusahaan sehingga hal tersebut dapat dijadikan motivasi atas prestasi yang telah didapat untuk bekerja lebih baik.

*Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian dan *Locus of control* terbagi 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-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia.
3. *Locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber daya manusia

Hasibuan (2014) Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis, integrasi, dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut (Armstrong, 2016: 53).

### Locus of control

Rotter (1966) *Locus of control* adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian- kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi *outcome* atau capaian melalui kemampuan, usaha, dan keterampilannya sendiri dikatakan sebagai individu yang berorientasi *internal locus of control*. Sementara individu yang percaya bahwa *ouotcomes* atau capaian ditentukan oleh kekuatan yang berada diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, dikatakan sebagai orang yang berorientasi *external locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

### Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Putra (2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

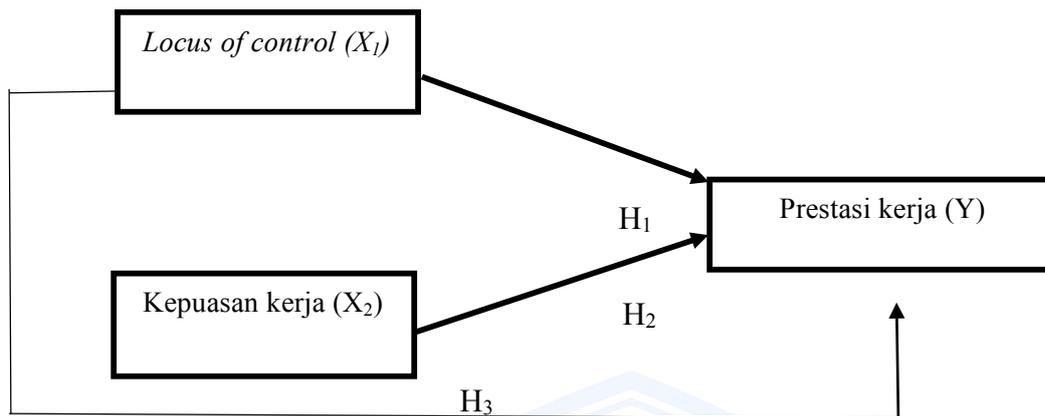
### Prestasi kerja

Fahmi (2016:203) prestasi kerja kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka etika dibandingkan dengan satu set standar. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Penelitian Terdahulu

Dezty, Sri Murni, Hasan Jan, A.B. (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (pesero) kantor wilayah Lima Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Amalini, Musadieg, dan Afrianty (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Malang) hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

**Kerangka Konsep****Gambar 1. Kerangka Konsep**

Sumber : *Kajian Teori*,2018

**Hipotesis:**

H<sub>1</sub>: Diduga secara parsial *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

H<sub>2</sub>: Diduga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

H<sub>3</sub>: Diduga secara simultan *Locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2014). Penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data opini individu, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas *locus of control* (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat prestasi kerja (Y). Objek penelitian ini yaitu PT. Suzuki finance indonesia.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik pengambilan sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Suzuki Finance indonesia. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini 60 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

**Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan *Locus of control*, kepuasan kerja, dan prestasi kerja pada PT.Suzuki finance indonesia.

**Teknik analisis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Karakteristik Responden**

Adapun deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia karyawan PT Suzuki Finance Indonesia yang meliputi 60 responden. Berikut dibawah ini data yang disusun dalam tabel berdasarkan karakteristik yang telah disebutkan diatas.

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

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
Laki-laki	39	65%
Perempuan	21	35%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2018.

Tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 65%, sedangkan wanita sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 35%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH	PERSEN (%)
< 20 Tahun	8	13,33%
21 - 25 Tahun	23	38,33%
> 25 Tahun	29	48,33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2018.

Tabel 2 menunjukkan usia para responden, yang jika kita lihat pada table yang ada bahwa responden terbanyak yaitu responden yang berusia > 25 Tahun dengan total persentase sebanyak 48,33%. Hal tersebut diakibatkan karena rata-rata mahasiswa berada pada usia tersebut. Dan responden yang paling sedikit adalah responden yang berusia < 25 Tahun total persentase sebanyak 13,33%.

**Uji Validitas dan reliabilitas****Tabel 3. Uji Validitas dan reliabilitas**

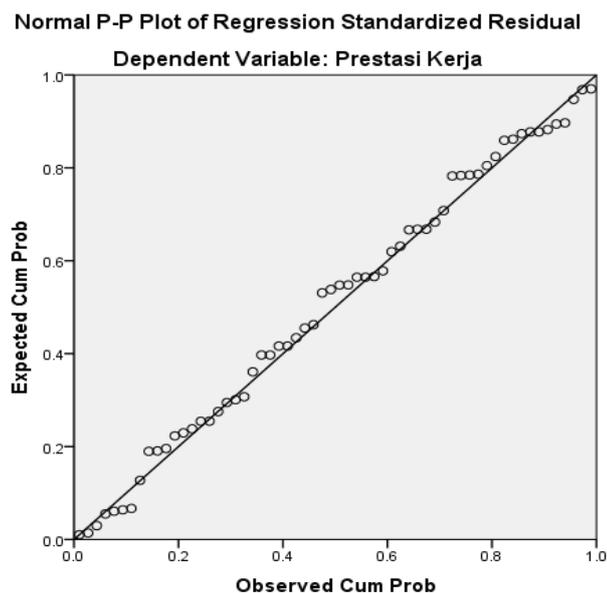
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Locus of control</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,755	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.7</sub>	0,001	Valid		Reliabel
	X <sub>1.8</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.9</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.10</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,020	Valid	0,698	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,750	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

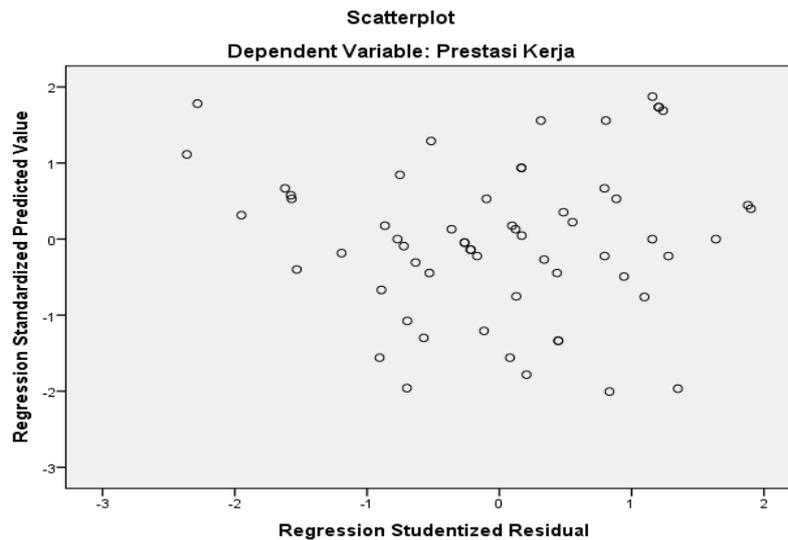


**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : data diolah 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah,2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

**Uji Mutikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

**Tabel 4 Uji Mutikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Locus of control	1.000	1.000
Kepuasan Kerja	1.000	1.000

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11.071	4.389
Locus of control	.252	.061
Kepuasan kerja	-.052	.170

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 5 menunjukan persamaan regresi  $Y = 10,071 + 0.252 X_1 - 0,052 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Locus of control ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat

dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) prestasi kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 10,071 memberikan pengertian bahwa jika *Locus of control* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya prestasi kerja(Y) sebesar 10,071 satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari *Locus of control* ( $X_1$ ) sebesar 0.252 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Locus of control* ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.252 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,052 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,052 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis F dan t

**Tabel 6. Uji Hipotesis F dan t**

Model	Uji t		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
<i>Locus of control</i>	4.123	.000	8.556	.001 <sup>b</sup>
Kepuasan Kerja	-.306	.760		

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 6 dapat dilihat bahwa *Locus of control* ( $X_1$ ) memiliki nilai t yang positif dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau *Locus of control* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t yang negatif dan tingkat signifikansi p-value = 0,760 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa *Locus of control* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

### Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.231	.204	2.09860

Sumber :Data diolah,2018

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.481 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi (adj  $R^2$ ) adalah 0,204 atau 20,4% Artinya pengaruh *Locus of control* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja adalah sebesar 20,4% dan sisanya sebesar 79,6% di pengaruhi variabel lain.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini diperoleh dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 8.556 dengan signifikan sebesar 0,001 oleh karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig.< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

#### Pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* terhadap prestasi kerja. Hasil ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t

hitung sebesar 4,123 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,252 maka disimpulkan hipotesis kedua diterima.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja**

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan tidak berpengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar -3,06 dengan nilai signifikan sebesar 0,760 lebih besar dari 0,05 (Sig. < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar -0,52 ,maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara parsial *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Secara parsial Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Secara simultan *Locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan *Locus of control* dan kepuasan kerja yang ada sehingga akan meningkatkan prestasi kerja
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman Ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya prestasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, fourth edition*. Kogan page, London.
- Amalini, H.F., Mochammad, M., dan Tri, A. 2016. Pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 <https://media.neliti.com/media/publications/86937-ID-pengaruh-locus-of-control-terhadap-kepu.pdf>. di akses 1 Juni 2016.
- Desty, Sri Murni., dan Hasan Jan, A.B. 2017. Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT pegadaian (Persero) kantor wilayah V Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2, Hal.1978–1988 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16480/15973>. diakses juni 2017
- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra wacana media, Jakarta.
- Gibson L ivancevich, M Konopaske. R. 2002. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. 14 th Edition. Mc Grow Hill irwin, New york
- Hasibuan, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta
- Ilmi, dan Sahetapy. P. 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen stres yang digunakan perawat di ruang rawat Inap RSUD ulin Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan*. Vol. 4. No. 7. Hal. 126-133. <http://lib.unair.ac.id>. diakses Juli 2017
- Putra. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80, pp. 1-28. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov>. diakses 1 Maret 2018.

Spector, P. E. 1988. *Development of the work locus of control scale*. *Psychological of Occupational Psychology*, 61, 335-340. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>. diakses Mei 2017

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Tulung, J. E. 2017. "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

