

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS BELL MALEOSAN MANADO

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND LOCUS OF CONTROL TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO SWISS BELL MALEOSAN HOTEL

Oleh:

Anggriani Leoni Roring¹

Lucky O.H. Dotulong²

Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹leonyyroring@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Salah satu faktor penunjang kesuksesan dalam suatu perusahaan adalah prestasi kerja karyawan. 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 dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, yang berjumlah 162 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin adalah 62 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, locus of control, prestasi kerja

Abstract: One of the factors supporting success in a company is employee job performance. 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 determine the influence of job satisfaction and locus of control toward employee job performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel. The populations in this study were employee at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel, totaling 162 people. The sample in this study uses the Slovin formula to determine the numbers of sample are 62 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the job satisfaction and locus of control simultaneously influence employee job performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel. Job satisfaction had a significant positive influence toward employee job performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel, and locus of control had a significant positive toward employee job performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel.

Keywords: Job satisfaction, locus of control, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. karyawan dalam suatu perusahaan sebaiknya mereka yang diterima dan ditempatkan memiliki kompetensi sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal

ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien serta yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat tanpa adanya kepuasan kerja dan *locus of control* karyawannya, karena kepuasan kerja dan *locus of control* merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hotel Swiss Bell Maleosan Manado sehingga terlihat jelas pentingnya pengawasan dari hotel Swiss Bell Maleosan Manado terhadap keberlangsungan prestasi dari karyawan yang diharapkan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan adanya sarana dan prasarana serta manajemen yang baik dalam pengelolaan sumberdaya manusia dari hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

Kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado sudah diterapkan dengan baik, yaitu gaji yang diterima oleh karyawan pada hotel tersebut sesuai dengan kompetensi, mempunyai kesempatan terbuka untuk dipromosikan, pimpinan dapat memberikan dukungan kepada karyawan pada hotel tersebut, dan sesama karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan perlu berfokus pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi (Patras, Sri, dan Arrazi, 2017).

Locus of control yang diterapkan oleh Hotel Swiss Bell Maleosan Manado sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari internal *locus of control*, karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja / suka bekerja keras, memiliki inisiatif, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah (Radityastuti, Astika, dan Wirakusuma, 2017).

Fenomena yang mengindikasikan penurunan prestasi kerja karyawan yang terjadi pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado antara lain; rendahnya prestasi kerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh pelanggan/pengunjung hotel, hal ini tergambar saat terdapat kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani pelanggan/pengunjung sehingga menimbulkan banyaknya protes dari pelanggan/pengunjung, ketika pihak hotel melakukan evaluasi prestasi kerja pada karyawan dan ditemukan penyebab penurunan prestasi dikarenakan karyawan tidak puas akan gaji saat ini yang diterima sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hotel Swiss Bell Maleosan Manado sangat membutuhkan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Hotel Swiss Bell Maleosan Manado harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu agar tamu merasa puas dan akan kembali lagi untuk menginap.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepuasan Kerja dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
2. Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
3. *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017:5). Menurut (Widodo, 2017:2), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 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.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:9), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017:94).

Kepuasan Kerja

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 (Robbins dan Judge, 2017:116).

Locus of Control

Kreitner dan Kinicki (2017:179) mendefinisikan *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. *Locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2017:139).

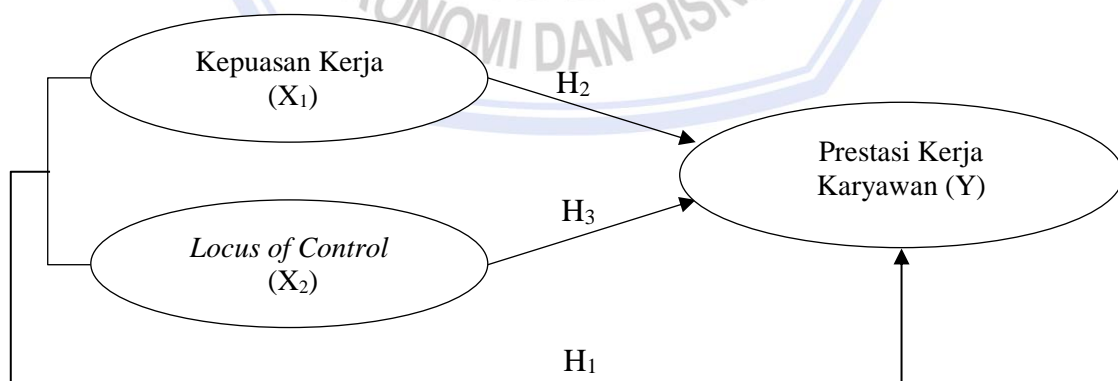
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Karyanto (2020) dengan judul pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan *head office* CV jasa alam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *locus of control* dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Head Office pada CV. Jasa Alam. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa *locus of control* dan stress kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jasa Alam.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan padapd.kopi 666 Semendo Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PD. Kopi 666 Semendo, Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyani, Widiyana, dan Sutopo (2017) dengan judul pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang mana variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga Kepuasan Kerja dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
- H₂ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
- H₃ : Diduga *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019:80) 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 dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, yang berjumlah 162 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$ (Ghozali, 2018:47).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

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, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t$, maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t$, 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, 2017:205). 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 Swiss Bell Maleosan Manado merupakan salah satu Hotel berbintang empat terbaik di Manado, yang dikelilingi keindahan alam yang memukau, keindahan panorama laut dengan latar belakang pegunungan hijau. Terletak di lokasi yang strategis, tepat berada di tengah wilayah ekoturisme dan kawasan niaga di Jalan Jenderal Sudirman, dengan akses yang mudah menuju pusat hiburan dan obyek wisata. Hanya tiga puluh menit dari Bandar Udara Sam Ratulangi.

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

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	27	44
Perempuan	35	56
Jumlah	62	100

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 44%, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 56%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	21	34
25 – 35 Tahun	23	37
36 – 45 Tahun	10	16
46 – 55 Tahun	5	8
≥ 55 Tahun	3	5
Jumlah	62	100

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun sebesar 34%, kelompok umur 26 - 35 tahun sebesar 37%, kelompok umur 36 - 45 tahun orang sebesar 16%, kelompok umur 46 - 55 tahun orang sebesar 8%, dan kelompok umur ≥ 56 tahun sebesar 5%. Dari kelompok

umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada hotel Swiss Bell Malesosan Manado adalah dari kelompok 26 - 35 tahun yaitu sebesar 37%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	24	38,7
Diploma	6	9,7
S1	30	48,4
S2	2	3,2
Jumlah	62	100

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Tabel 3 memperlihatkan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebesar 38,7%, Diploma sebesar 9,7%, S1 sebesar 48,4%, dan S2 sebesar 3,2%.. berdasarkan data tersebut, responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,820	0.000	Valid	0,770	Reliabel
	X _{1.2}	0,770	0.000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,691	0.000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,541	0.000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,776	0.000	Valid		Reliabel
Locus of Control (X ₂)	X _{2.1}	0,611	0.000	Valid	0,834	Reliabel
	X _{2.2}	0,687	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,789	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,656	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,698	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,707	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.7}	0,706	0.000	Valid		Reliabel
	X _{2.8}	0,598	0.000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0,892	0.000	Valid	0,896	Reliabel
	Y ₂	0,720	0.000	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,906	0.000	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,876	0.000	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,837	0.000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $62 - 2 = 60$ dengan $alpha$ 0,05 didapat r_{tabel} *product moment* 0,25. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga butir atau item pernyataan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing item pernyataan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,25 dan nilai signifikan untuk setiap item pernyataan adalah $< alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap item pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 berikut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

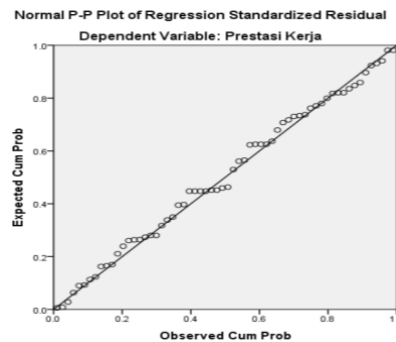
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepuasan Kerja	.663	1.508
Locus of Control	.663	1.508

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Uji Normalitas

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 22, 2022

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
(Constant)	1.617	2.616
1 Kepuasan Kerja	.579	.153
Locus of Control	.222	.088

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,617 + 0,579 X_1 + 0,222 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,617 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kepuasan konsumen (Y) adalah sebesar 1,617 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,579 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,222 menunjukkan terdapat pengaruh positif locus of control (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	247.048	2	123.524	24.019	0.000 ^b
Residual	303.420	59	5.143		
Total	550.468	61			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 24,019. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$ adalah sebesar 3,15. Oleh karena nilai F_h sebesar 24,019 > F_t sebesar 3,11 dan juga 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 kepuasan kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	1.617	2.616			.618	.539
Kepuasan Kerja	.579	.153	.450		3.791	.000
Locus of Control	.222	.088	.300		2.525	.014

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 3,121; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $62 - 2 - 1 = 59$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,671. Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 3,791 > nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dan juga tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *locus of control* (X_2) adalah sebesar 2,525; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $62 - 2 - 1 = 59$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,671. Nilai t_{hitung} untuk harga (X_2) adalah sebesar 2,525 > nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dan juga tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,014 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan *locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.430	2.26776

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *locus of control* secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan *locus of control* 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 Kepuasan Kerja dan Locus of Control Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *locus of control*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Waworuntu, 2018) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Sesuai dengan hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan terhadap responden pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado sudah diterapkan dengan baik, antara lain; gaji yang diterima oleh karyawan pada hotel tersebut sesuai dengan kompetensi, mempunyai kesempatan terbuka untuk dipromosikan, pimpinan dapat memberikan dukungan kepada karyawan pada hotel tersebut, dan sesama karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan perlu berfokus pada kepuasan 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 (Apriliana dan Nugroho, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti *locus of control* yang diterapkan oleh Hotel Swiss Bell Maleosan Manado sudah diterapkan dengan baik, antara lain; karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja. 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
3. *Locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Hotel perlu memperhatikan *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dan menumbuhkan kesadaran diri dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Diharapkan pihak Hotel lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada indikator pekerjaan itu sendiri sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.
3. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pihak Hotel perlu berfokus pada kepuasan kerja pada indikator rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, F dan Nugroho, N.E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Asuransi di Sidoarjo Selatan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11, No.7, Hal. 9-15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4718/4718>. Diakses 2 Juli 2022.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 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 8 Desember 2021.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- 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, Hal. 611-628. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082/11841>. Diakses 8 Desember 2021.

- Karyanto, B. (2020). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Head Office* CV Jasa Alam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, Vol. 1, No.3, Hal. 58-70. <https://trianglesains.makarioz.org/index.php/JTS/article/view/59/42>. Diakses 2 Juli 2022.
- 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. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jema/article/view/2631/pdf>. Diakses 8 Desember 2021.
- Kreitner dan Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padapd.Kopi 666 Semendo Palembang. *Jurnal Media Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.1, No.1, Hal. 1-16. <https://jurnal.uss.ac.id/index.php/meku/article/download/140/68/132>. Diakses 2 Juli 2022.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Patras., Sri., dan Arrazi. (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. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16480/15973>. Diakses 8 Desember 2021.
- Radityastuti., Astika., dan Wirakusuma. (2017). Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6, No. 6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/issue/view/2418>. Diakses 8 Desember 2021.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi*. PT. Intan Sejati, Klaten.
- Robbins dan Judge. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwono. (2017). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido, Jakarta.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, M., Widiana, M.E., dan Sutopo. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol.3, No.3, Hal. 335-347. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/429/402>. Diakses 2 Juli 2022.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- 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 8 Desember 2021.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.