

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSU MUHAMMADIYAH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

OLEH :
MASNIAR
1505160465



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Agustus 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

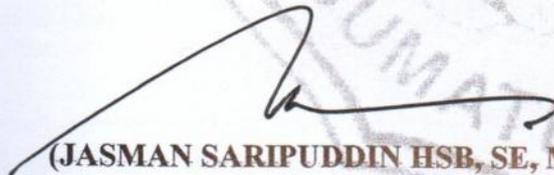
MEMUTUSKAN

Nama : MASNIAR
NPM : 1505160465
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU MUHAMMADIYAH MEDAN

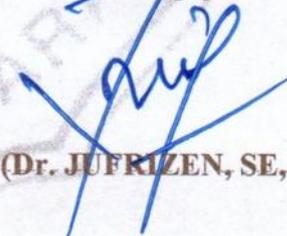
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

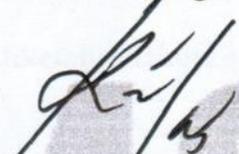
Penguji I


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Penguji II

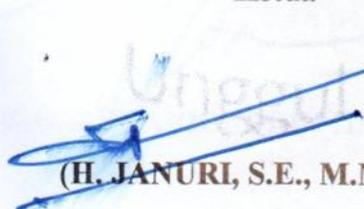

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Pembimbing


(RINI ASTUTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : MASNIAR
N.P.M : 1505160465
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DAN *KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU MUHAMMADIYAH MEDAN.*

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2019

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MASNIAR
N.P.M : 1505160465
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU MUHAMMADIYAH MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/5-19	Deskripsi Karakteristik Responden - Usia - Pendidikan & tarbaktan		
10/6-19	- Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas & buat pd bab 3 - jelas hasil Anova- klasifikasi		
21/6-19	- Pembahasan & Perjelasan, tambahkan hasil penelitian dan teori para Ahli		
3/7-19	- Abstrak - Daftar Pustaka - Lampiran & lampiran		
11/7-19	- Aca idzang theja hijau		

Medan, Juli 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

KINI ASTUTI, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : MASNIYAR
N.P.M : 1505160465
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSU MUHAMMADIYAH MEDAN SUMATERA UTARA

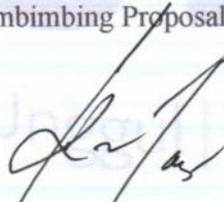
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/12-18	- Perbaiki sistematika penulisan sesuai pedoman UMSU - Latar Belakang Masalah lebih dijabarkan - Identifikasi Masalah di perbaiki	/s.	
12/12-18	- Teori untuk setiap variabel di tambahkan - Penelitian terdahulu di tambahkan	/s.	
20/12-18	- Teknik pengumpulan data di tambahkan - uji Asumsi klasik - Daftar pustaka sesuaikan isi	/s.	
27/12-18	Ace seminar proposal.	/s.	

Medan, Desember 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


RINI ASTUTI, SE, MM


JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Masniar, NPM : 1505160465 : Hubungan *Locus Of Control* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Muhammadiyah Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *locus of control* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Muhammadiyah Medan yang berjumlah 103 orang, untuk sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh, dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial *locus of control* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial adalah $0,517 < 1,984$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,005$. Secara parsial kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial adalah $2,731 > 1,984$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,005$. Sedangkan secara simultan *locus of control* dan kompensasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $2,326 > F_{tabel} 3,08$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,005$.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warrahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dimana hingga hari ini kita masih diberi kesempatan untuk memperbaiki diri, tidak lupa juga shalawat beriring salam kepada baginda Rasulullah Nabi Muhammad dimana beliau telah membangkitkan kita dari masa jahiliah atau masa kebodohan. dan rasa terima kasih serta sayang penulis untuk kedua orang tua yang terkasih ayah Suprianto dan yang tersayang mamak Lisnawati Tanjung, yang telah banyak memberikan kasih dan sayangnya berupa besarnya pengorbanan, dan selalu membimbing penulis, mendidik dengan baik, dan memberikan dukungan penuh kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan *Locus Of Control* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSU Muhammadiyah Medan”.

Penulis menyadari bahwa baik dalam penulisan, pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk penulisan dan bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agusani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan proposal ini serta bimbingan serta saran yang diberikan, dan terima kasih telah sempat meluangkan waktu untuk penulis dalam proses bimbingan.
7. Seluruh Dosen-Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis serta rekan mahasiswa lainnya.
8. Seluruh Staff Karyawan Biro Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis serta rekan-rekan mahasiswa lainnya dalam menyiapkan berkas-berkas serta sabar dalam menghadapi tingkah laku mahasiswa.

9. Seluruh staff karyawan RSUD Muhammadiyah yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan riset.
10. Dan yang terakhir terima kasih kepada sahabat-sahabat penulis Sucitra Mailani dan Dody Surya yang telah banyak membantu dan memberikan *support* kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini serta yang terlibat dalam memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis, akhir kata penulis ucapkan.

Wassalamualaikum warrahmatullah wabarakatu.

Medan, Juli 2019
Penulis

Masniar
1505160465

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Karyawan (Y).....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
c. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. <i>Locus Of Control</i> (X_1).....	15
a. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	15
b. Jenis-Jenis <i>Locus Of Control</i>	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	18
d. Indikator <i>Locus Of Control</i>	19
3. Kompensasi (X_2).....	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Komponen-Komponen Kompensasi	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
d. Tujuan Dan Manfaat Kompensasi.....	28
e. Indikator Kompensasi	30
B. Kerangka Konseptual	31

C. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi Dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Waktu Penelitian	39
Tabel III.2 Skala Likert	42
Tabel III-3 uji validitas <i>Locus Of Control</i> (X_1).....	44
Tabel III-3 Hasil Uji Instrumen X_1	44
Tabel III-4 Hasil Uji Instrumen X_2	44
Tabel III-5 Hasil Uji Instrumen Y	45
Tabel III-6 Uji Reliabilitas X_1	46
Tabel III-7 Uji Reliabilitas X_2	46
Tabel III-8 Uji Reliabilitas Y	47
Tabel IV-1 Skala Likert	51
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV-5 Tabulasi Jawaban Responden X_1	54
Tabel IV-6 Tabulasi Jawaban Responden X_2	56
Tabel IV-7 Tabulasi Jawaban Responden Y	59
Tabel IV-8 Multikolinearitas.....	63
Tabel IV-9 Regresi Berganda.....	65
Tabel IV-10 Uji-t.....	67
Tabel IV-11 Uji-f	69
Tabel IV-12 koefisien determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Alur dampak kinerja	10
Gambar II-2 Faktor Yg Memiliki Hubungan terhadap Kinerja	11
Gambar II-3 Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial	26
Gambar II-4 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II-5 Hubungan <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan	33
Gambar II-6 Kerangka Konseptual	34
Gambar IV-1 Uji Normalitas Grafik Histogram	62
Gambar IV-2 Uji Normalitas Grafik P-Plots	63
Gambar IV-3 Grafik <i>Scatter plots</i>	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi adalah suatu proses yang mengolah input yang terdiri dari manusia, material, metode, dan peralatan untuk menghasilkan suatu produk yaitu berupa barang dan jasa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen. Artinya perusahaan atau organisasi tidak hanya menghasilkan suatu produksi saja melainkan bagaimana hasil produksinya dapat unggul di pasaran.

Untuk itu perusahaan harus memikirkan bagaimana menghasilkan produk yang memilih daya saing. Untuk memiliki daya saing maka Sumber Daya Manusia yang ada di suatu perusahaan atau organisasi mempunyai kualitas yang baik, karena sumber daya manusia yang baik merupakan kunci utama bagi perusahaan atau organisasi tersebut dalam menghasilkan produk (Arianty, Dkk, 2016, hal.5).

Oleh sebab itu, manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa, agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk di wujudkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan (Arianty, Dkk, 2016, hal. 4).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatannya akan menyalurkan tenaga kerja (pekerja) ke berbagai bidang dalam organisasi. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhannya. Dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai keterkaitan dengan bidang manajemen lainnya dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Bidang lain tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta kualitas dengan tujuan dapat mempertahankan serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, Manajemen Sumber Daya Manusia,

pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama (Wibowo, 2014, hal. 70).

Secara praktik, manusia melakukan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah sumber daya manusia (SDM) baik tenaga manajerial, administratif maupun operasional akan bekerja dengan baik dan bekerja keras. Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada disuatu organisasai merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada asaz-asaz yang ditetapkan oleh negara, representatif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup disuatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, *skill*, status sosial, dll), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu negara dan lain sebagainya (Khair, 2017, hal. 1). Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebi giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat.

Faktor individual karyawan juga sangat sering mendapatkan perhatian khusus oleh para peneliti belakangan ini , di antaranya adalah *Locus Of Control*. Dimana rotter dalam (Shultz dan Schultz, 2011, hal. 424) memfokuskan banyak riset pada keyakinan kita terhadap sumber keyakinan penguat kita. Sebagia orang percaya bahwa penguatan tergantung pada perilaku mereka senidiri, orang-orang ini dikatakan memiliki *locus of control internal*. Sebagian lainnya percaya bahwa

penguatan tergantung pada kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, keberuntungan atau tindakan orang lain.

RSU Muhammadiyah awalnya adalah Rumah Bersalin (RB) Siti Khadijah milik aisyiyah cabang tegal sari mandala yang berdiri karena kesadaran aisyiyah akan pentingnya kesehatan. Sehingga mendorong aisyiyah tersebut memberikan kontribusinya pada upaya pembangunan kualitas generasi yang sehat, untuk itulah aisyiyah berniat mengelola suatu amal usaha di bidang kesehatan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, di peroleh beberapa masalah yang ada pada RSU Muhammadiyah Sumatera Utara yang terkait dengan *Locus Of Control* dan kompensasi. Untuk permasalahan kompensasi yang terjadi pada RSU Muhammadiyah ialah mengenai insentif, adanya ketidakadilan dalam pemberian insentif, ketidakadilan maksudnya disini seperti ada perbedaan karyawan satu dengan karyawan lainnya walaupun deskripsi kerja mereka sama. Tidak hanya kompensasi, kepribadian *locus of control* pun dimiliki oleh karyawan RSU Muhammadiyah, kepribadian *locus of control* disini maksudnya ialah bahwa seorang individu karyawan tersebut dapat mengukur tingkat keberhasilan dan kendali mereka dalam pekerjaan yang mereka ambil, setelah melakukan observasi awal pada karyawan RSU Muhammadiyah ditemukan adanya individu yang yakin akan dirinya sendiri bahwa keberhasilan yang ia dapat bersumber dari kemampuan dan keahlian yang ia miliki namun, ada juga individu karyawan RSU Muhammadiyah yang menganggap bahwa keberhasilan yang mereka raih bersumber dari faktor luar, seperti keberuntungan, sikap atasan, lingkungan dan nasib, mereka cenderung termasuk orang yang kurang percaya diri dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas masalah tentang *Locus Of Control* dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul:

“Hubungan *Locus Of Control* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah-masalah yang terjadi pada RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut

- a) Pemberian Kompensasi (insentif) yang tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain hal ini menyebabkan adanya kecemburuan dan ketidakadilan.
- b) Ditemukan karyawan individu yang memiliki kepribadian *locus of control*.
- c) Kinerja Karyawan yang kurang optimal dikarenakan balas jasa yang tidak adil oleh perusahaan dan kepribadian individu yang tidak optimis terhadap pekerjaan mereka sendiri yang dapat menurunkan kinerja mereka sendiri .

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada faktor *locus of control* dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

- a) Apakah ada hubungan antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara?
- b) Apakah ada hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara?
- c) Apakah ada hubungan antara *Locus Of Control* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui hubungan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.
- c) Untuk mengetahui hubungan *Locus Of Control* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan, dan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi organisasi mengenai mengapa, dapat terjadi kinerja karyawan di organisasi tersebut kurang optimal.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai *Locus Of Control*, kompensasi dan kinerja.
- b) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbang pemikiran, serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.
- c) Bagi perusahaan RSU Muhammadiyah Medan Sumatera Utara, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna pada pimpinan organisasi, khususnya mengenai hubungan *Locus Of Control* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan nya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

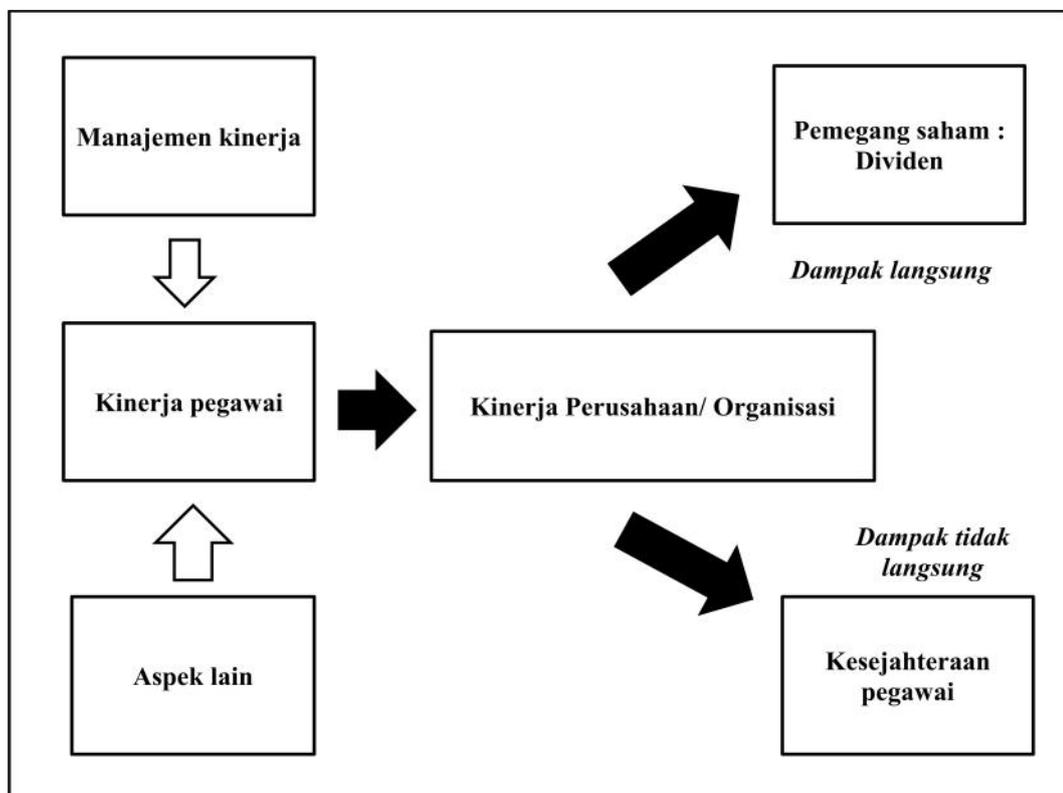
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan bagaimana cara mengerjakannya, Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2014, Hal.7). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama (Wibowo, 2014, Hal.7).

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang

berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2014, hal. 69).

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlanagsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai konerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama (Wibowo, 2014, hal. 70).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Dkk, 2018, hal. 188).



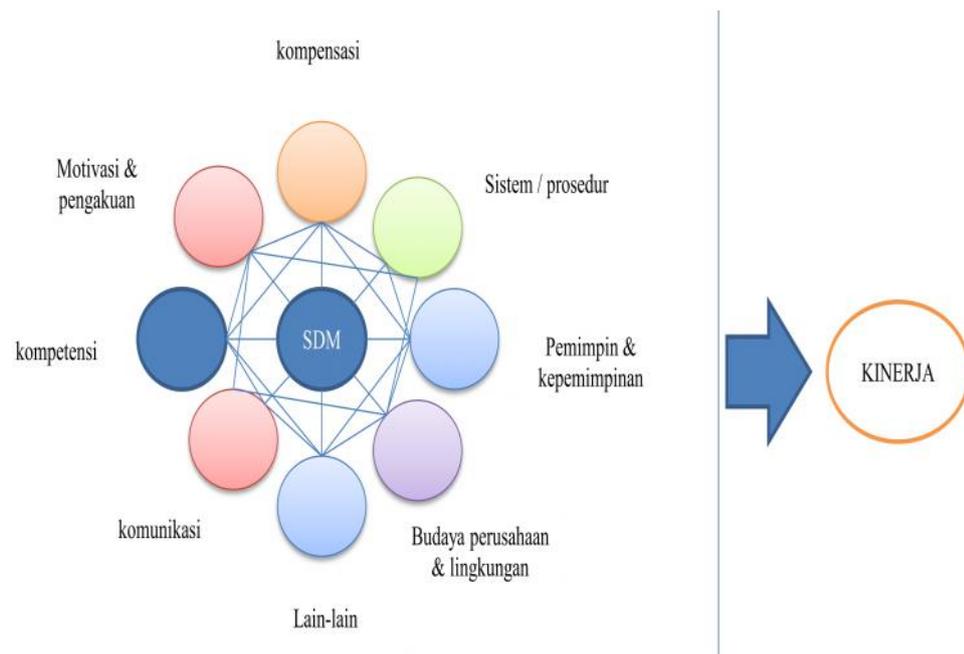
Gambar II.1
Alur Dan Dampak Dari Kinerja
Sumber : (Edison, Dkk, 2018, hal. 187).

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa penelitian terdahulu menempatkan kinerja karyawan sebagai isu sentral dan ditempatkan sebagai variabel terikat (*dependent variables*). Keberhasilan kinerja ini sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variables*), seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi (Edison Dkk, hal.202, 2018).



Gambar II.2
Berbagai Faktor Yang Memiliki Hubungan Dan Pengaruh Terhadap Kinerja

c) Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga di capai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki alat mengembangkan kecakapan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011) manfaat kinerja Sumber Daya Manusia adalah orang yang di nilai (karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan) dan perusahaan.

Maka dapat di simpulkan bahwa kinerja individual dapat di ukur, di mana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang di harapkan dapat di capai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakkan nilai dasar instansi.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011), pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif keuangan.
- 6) Untuk pembeda karyawan satu dengan yang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Manfaat kinerja sendiri merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk

menentukan tujuan, jalur rencana, dan pengembangan karir. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penelitian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif (Arianty dkk, Hal.146, 2017).

d) Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi.

Menurut Selim dan Woodward dalam (Uha, 2013, hal. 244) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik antara lain :

- a) Pelayanan
- b) Ekonomi
- c) Efisiensi
- d) Efektivitas
- e) *Equity*

Selain pendapat diatas, Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2016) adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- b) Kuantitas kerja, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”.
- c) Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam meaksanakan kerja.
- d) Sikap, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2. Locus of Control

a) Pengertian *Locus of Control*

Locus of control adalah variabel kepribadian yang mengacu pada presepsi individu penyebab utama kejadian dalam kehidupan, yaitu mengenai keyakinan individu tentang apakah mereka mengontrol hasil dalam hidup mereka atau hasil dikendalikan oleh faktro-faktor seperti keberuntungan dan faktor dari luar seperti, pengaruh orang lain. Rotter memfokuskan banyak riset pada keyakinan kita terhadap sumber penguat kita. Sebagian orang percaya bahwa penguat tergantung pada perilaku mereka sendiri, orang-orang ini dikatakan memiliki *locus of control internal*. Sebagian lainnya percaya bahwa penguat tergantung pada kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, keberuntungan atau tindakan orang lain, mereka ini di sebut *locus of control eksternal* Rotter dalam (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 424).

Jelas bahwa persepsi-persepsi mengenai sumber kontrol ini memunculkan pengaruh yang berbeda pada tingkah laku, bagi orang dengan *locus of control eksternal*, kemampuan dan tindakan mereka sendiri tidak banyak berpengaruh terhadap penguat yang mereka terima. Ketika mereka merasa yakin bahwa mereka tak berdaya berhadapan dengan kekuatan-kekuatan dari luar, mereka akan memberikan usaha minimal untuk mengubah atau memperbaiki situasi mereka. Tetapi orang-orang dengan *locus of control internal* berharap punya kewenangan atas hidup mereka dan karena itu berperilaku demikian (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 424).

Riset Rotter menunjukkan bahwa orang-orang dengan *locus of control internal* cenderung lebih sehat secara fisik dan mental daripada mereka yang memiliki *locus of control eksternal*. Secara umum, orang-orang internal memiliki tekanan darah yang lebih rendah, dan lebih sedikit mengalami serangan jantung, tingkat keresahan dan depresi yang lebih rendah, dan lebih mampu mengatasi stres. Mereka menerima nilai-nilai yang lebih baik dan mereka memiliki kebebasan yang lebih besar. Mereka lebih populer dan memiliki skill sosial yang lebih baik, serta rasa keberhargaan diri yang tinggi. Selain itu, karya Rotter juga mengusulkan bahwa *locus of control* dipelajari sejak kecil dari perilaku orang tua atau pengasuhnya. Para orang tua yang memiliki *locus of control internal* cenderung bersifat sportif, sering memuji pencapaiannya (penguatan positif), konsisten dengan disiplin mereka, dan tidak otoritarian dalam bersikap (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 425).

Menurut pendapat Suntoyo dan Burhanudin dalam jurnal (Subroto, Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,

2017) *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu dimana percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* merupakan terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda pula.

Locus of Control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang, yang menyebabkan hasil baik maupun buruk di dalam hidupnya, baik secara umum maupun di dalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha dan Bano, 2012)

Dengan kata lain, *Locus of Control* di definisikan sebagai pemikiran seseorang tentang kepercayaannya itu kekuatan atau kekuatannya sendiri di luar kendalinya berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya. Dan kualitas individu dengan *Locus of Control* internal memiliki dampak yang besar terhadap kinerja level konten.

b) Jenis-Jenis *Locus of Control*

Menurut teori Rotter dalam (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 425) mengatakan bahwa *locus of control* memiliki dua jenis yaitu internal dan eksternal. Dimana *locus of control internal* lebih dikenal sebagai orang yang percaya bahwa penguatan tergantung pada perilaku mereka sendiri. Sedangkan *locus of control eksternal* menyebutkan bahwa orang sebagian lainnya percaya bahwa penguatan tergantung pada kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, keberuntungan, atau tindakan orang lain.

Akan tetapi, riset Rotter dalam (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 425) menunjukkan bahwa orang-orang dengan *locus of control internal* cenderung

lebih sehat secara fisik dan mental daripada mereka yang memiliki *ocus of control eksternal*. Secara umum, orang-orang internal memiliki tekanan darah yang lebih rendah, lebih sedikit mengalami serangan jantung, tingkat keresahan dan depresi yang lebih rendah, dan lebih mampu mengatasi stres. Mereka lebih banyak mendapatkan nilai-nilai yang positif dari hasil kerjanya dan mereka memiliki kebebasan yang lebih besar. Mereka lebih populer dan lebih dan memiliki skill sosial yang lebih baik serta rasa keberhargaan diri yang lebih tinggi. Selain itu, karya Rotter dalam (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 425) mengusulkan bahwa *locus of control* dipelajari sejak kecil dari perilaku orang tua atau pengasuh.

c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Menurut (Kuzgun dan Gulay, 2012) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* di antaranya yaitu :

- 1) Faktor keluarga, di mana lebih dominan dalam diri seseorang yang sejak kecil di kekang, di manja, dan di didik dengan otoriter menyebabkan individu tersebut menjadi penutup diri atau pemalu, suka bergantung pada orang lain, suka menyalahkan keadaan ini disebut dengan seorang individu dengan *Locus of Control eksternal*. Sementara individu yang sejak kecil di didik dengan demokratis, maka lebih mudah bergaul, percaya diri, dan punya rasa ingin tahu yang besar akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, individu yang memiliki kepribadian ini ialah seorang *Locus of Control internal*.
- 2) Faktor motivasi, (Karimi dan Alipour, 2011) menyatakan bahwa motivasi baik yang datang dari dalam maupun luar, bias mempengaruhi *Locus of Control* seseorang. Saat seseorang sudah termotivasi, dia bisa

mengevaluasi dirinya sendiri, dan membuat perubahan yang diperlukan. *Locus of Control* internalnya menjadi dominan, namun apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang kuat terhadap sesuatu maka *Locus of Control* eksternalnya menjadi dominan.

d) Indikator *Locus of Control*

Indikator untuk mengukur variabel *locus of control internal* yaitu, kemampuan, minat dan usaha. Sedangkan *locus of control eksternal* terdiri dari nasib, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain Sanjiwani dan Wisadha dalam jurnal (Subroto, 2017)

Indikator untuk mengukur variabel menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) adalah sebagai berikut :

Locus of Control internal yaitu :

- 1) Kemampuan.
- 2) Minat.
- 3) Usaha.

Locus of Control eksternal yaitu :

- 1) Nasib dan keberuntungan.
- 2) Sosial ekonomi.
- 3) Pengaruh orang lain.

Menurut Rachmawati (2011) indikator *Locus of Control*, berdasarkan konsep *Locus of Control* dari Rotter adalah :

- 1) Bertahan dalam menghadapi kesulitan.
- 2) Tekun dan rajin melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 3) Mencari cara sendiri untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan.

- 4) Melaksanakan tugas atau kewajiban dengan kesadaran sendiri.
- 5) Menambah wawasan dan pengetahuan agar dapat menyelesaikan masalah yang ada.
- 6) Mampu mengambil keputusan dan tindakan untuk menghadapi masalah.
- 7) Mempertimbangkan ketepatan dan kemudahan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah.
- 8) Mampu menggunakan waktu dan kesempatan sebaik mungkin.
- 9) Mengetahui sebab akibat yang berhubungan antara perbuatan dan peristiwa yang terjadi.
- 10) Bertanggung jawab atas peristiwa yang di lakukan.

3. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Secara praktik, manusia melakukan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah sumber daya manusia baik tenaga manajerial, administratif maupun operasional akan bekerja dengan baik dan bekerja keras. Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada asas-asas yang ditetapkan oleh negara, representatif, adil sesuai dengan kelayakan hidup disuatu daerah, sesuai latar belakang sumber daya manusia (pendidikan, kemampuan, status sosial, dll), sesuai kondisi perekonomian suatu negara dan lain sebagainya (Khair, , 2017, Hal.1).

Berdasarkan pemikiran tentang pengertian kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi di sini adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai rilnya turun naik. Sampai sekarang ini, di indonesia nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil. Misalnya dengan adanya kebijaksanaan pemerintah tentang devaluasi, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah adalah sama, tetapi secara ril daya belinya akan turun. Untuk itulah setiap organisasi harus mengikuti turun naiknya nilai rupiah, dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dan keuangan memungkinkan. Dengan demikian, setiap organisasi harus meneliti pengaruh perubahan nilai uang (rupiah) terhadap para pegawainya. Contoh, terhadap semangat dan kerjanya, kemungkinan sebagai faktor pengikat dan sebagainya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan (Arianty dkk, , 2016, hal.151).

Secara umum kompensasi bermakna imbalan yang diberikan suatu pihak atas jasa yang diberikan pihak lain. Kompensasi juga bermakna membalas apa

saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun karena jerih payah yang sudah ditunjukkan. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan dapat juga berbentuk non finansial. Kompensasi finansial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non finansial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, jabatan, dan lain-lain. Umumnya kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah yang beragam seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*) (Kasmir, 2016, hal. 231).

Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Hanya saja terkadang pemberian besarnya perbaikan kompensasi sangat tergantung dari kemampuan perusahaan, karena tidak sedikit perusahaan yang mengalami laba yang cenderung menurun dan menderita kerugian terus menerus. Bagi perusahaan yang labanya terus meningkat diatas target yang telah ditetapkan tentu akan mampu untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan. Namun, jika kondisi perusahaan yang terus merugi, jangankan untuk memperbaiki kompensasi, untuk menutupi biaya yang dikeluarkan terkadang sulit. Nah, kalau sudah kondisi yang seperti ini tidak mungkin perusahaan mampu untuk memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Dalam hal seperti ini seharusnya karyawan juga harus memahami kondisi perusahaan dalam menuntut perubahan kompensasi. Dalam kondisi ekstrim bukan tidak mungkin perusahaan justru melakukan pengurangan kompensasi dan atau melakukan pengurangan pegawai atau *rasionalisasi* dengan pertimbangan menyelamatkan perusahaan dari kehancuran (Kasmir, 2016, hal. 231).

Hal lain yang perlu diperhatikan bahwa perbaikan kompensasi terhadap karyawannya sangat tergantung dari kinerja masing-masing karyawan. Artinya perbaikan antar satu karyawan dengan karyawan sangat berbeda dari waktu ke waktu. Mereka yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari mereka yang kinerja tetap atau bahkan menurun. Faktor lainnya adalah kemauan dan kepedulian pemilik dan pihak manajemen terhadap perubahan kebijakan tentang perbaikan kompensasi. Artinya jika pemilik atau pihak manajemen tidak memiliki hati, maka untuk merealisasikan kenaikan kompensasi akan menjadi sulit. Biasanya kondisi seperti ini terjadi pada perusahaan yang dimiliki keluarga (Kasmir, 2016, hal. 231).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya (Kasmir, 2016, hal.233).

Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain. Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian

kompensasi non keuangan atau kompensasi tidak langsung seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (Kasmir, 2016, hal. 234).

Sedangkan Milkovich dalam (Kasmir, 2016 hal. 234) menyebutkan *“compensation refers to all forms of financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship”*.

Kompensasi di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberiaan kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut werther dan davis dalam (Wibowo, , 2014, hal.289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

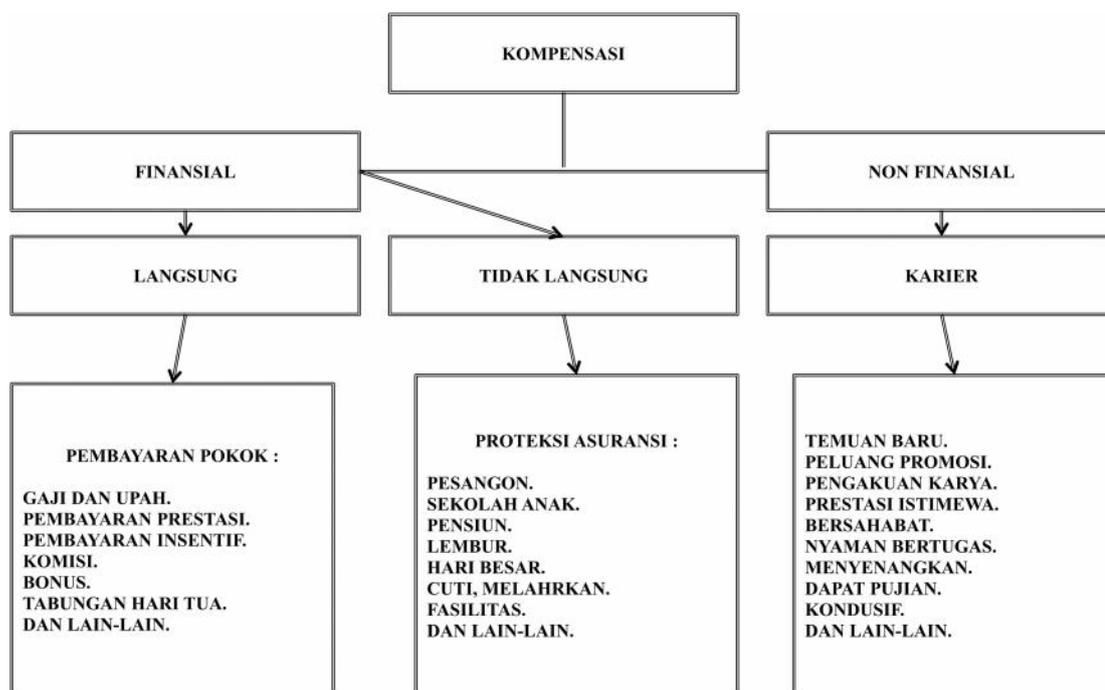
Berdasarkan definisi yang di kemukakan di atas dapat di ketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan atau balas jasa yang di berikan oleh seseorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang di bayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Program kompensasi atau balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan dan kinerja yang optimal bagi semua pihak, hendaknya

program kompensasi di tetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang – Undang Perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Pengertian kompensasi . balas jasa menurut defenisi di atas menyebutkan bahwa upaya yang di terima oleh para karyawan atau pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga di jelaskan bahwa kompensasi di nilai dalam bentuk uang, serta tambahan – tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya di lakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

b) Komponen-Kompenen Kompensasi

Kompensasi dapat di kelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk pemberian balas jasa yang di berikan perusahaan kepada anggota perusahaan atas kontribusi yang telah di berikan untuk kemajuan perusahaan yang bersifat materi, baik langsung maupun tidak langsung. Seperti gaji dan upah, insentif, komisi, lembur, pensiun, dan lain-lain.

Kompensasi non finansial adalah pemberian balas jasa yang di berikan perusahaan kepada anggota organisasi atau kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan yang bersifat non materi. Seperti peluang promosi, pengakuan atas karya, tempat kerja yang nyaman, prestasi, lingkungan kerja yang menyenangkan, persahabatan, dan lain-lain.



Gambar II-3
Kompensasi Finansial Dan Non Finansial

Sumber : (Khair, 2017)

c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the goverment, and unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget and who makes compensation decision*, ivancevich dalam (Wibowo, 2014, Hal.293).

- 1) *The labor market*, pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terjadi kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran juga mungkin lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia dipasar.

- 2) *the economy* kondisi perekonomian terutama dalam tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi, semakin tinggi situasi kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah yang lebih tinggi.
- 3) *The government*, pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintahan menetapkan basaran upah minimum.
- 4) *Unions*, serikat kerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
- 5) *The labor budget*, anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja, setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia unit kerja.
- 6) *Who makes compensation*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan untuk kebijakan bayaran lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan

tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundang-undangan (Jufrizen, 2016).

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Handoko & Rambe, 2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu :

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peraturan serikat buruh.

d) Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Interanal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifiksdi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja (Wibowo, Hal.291, 2014).

Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut menurut werther dan davis dalam (Wibowo, , 2014, Hal.291) :

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan

- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengawasi biaya
- 6) Mematuhi peraturan
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya.

Sedangkan menurut ivancevich dalam (Wibowo, Hal.292, 2014) ada tujuh kriteria tujuan kompensasi yaitu :

- 1) *Adequate*, tingkat kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serta pekerja maupun manajer.
- 2) *Equitable*, setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, serikat pekerja, dan pelatihan mereka.
- 3) *Balanced*, bayaran, tunjangan, dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang layak.
- 4) *Cost effective*, bayaran tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membayar.
- 5) *Secure*, bayaran harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan dasar mereka.
- 6) *Incentive providing* bayaran harus memotivasi efektifitas dan pekerjaan produktif.
- 7) *Acceptive and employee*, pekerja harus memahami sistem bayaran dan merasakan sebagai sistem yang layak untuk perusahaan atau organisasi dan diri mereka.

e) Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora dalam jurnal (Jufrizen, 2016) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda, upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi, di antaranya menurut Umar (2010) adalah gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan asuransi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009) indikator kompensasi yaitu, tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentu bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

Ada 3 indikator kompensasi finansial dalam jurnal menurut Simbolon dan Sumadi (2013) sebagai berikut :

- 1) Adil sesuai dengan beban kerja.
- 2) Jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan.

B. Kerangka Konseptual

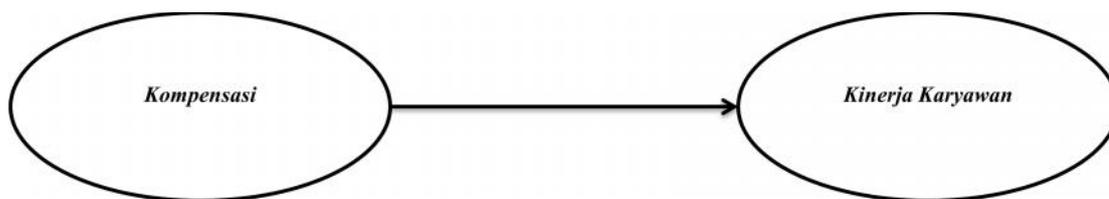
Kerangka konseptual ini di gunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan di kupas. Adapun kerangka konseptual yang di gunakan dalam skripsi ini di gambarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin dan mengembangkan

kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kompensasi di terapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan memperkerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh rini astuti dan indah sari (2018) menunjukkan nilai thitung $2,219 > 2,035$, terlihat dari nilai koefisien sig $0.004 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



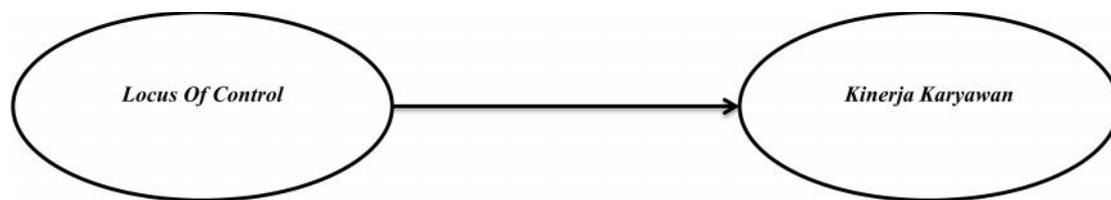
Gambar II-4
Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain *locus of control* di definisikan sebagai pemikiran seseorang tentang kepercayaannya itu kekuatan atau kekuatannya sendiri di luar kendalinya berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya. Dan kualitas individu dengan *locus of control internal* memiliki dampak yang besar terhadap kinerja level konten.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Subroto (2017) yang menyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai thitung $2,235 > t_{tabel} 2,042$ dengan

signifikansi $0,034 < 0,05$ yang berarti *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



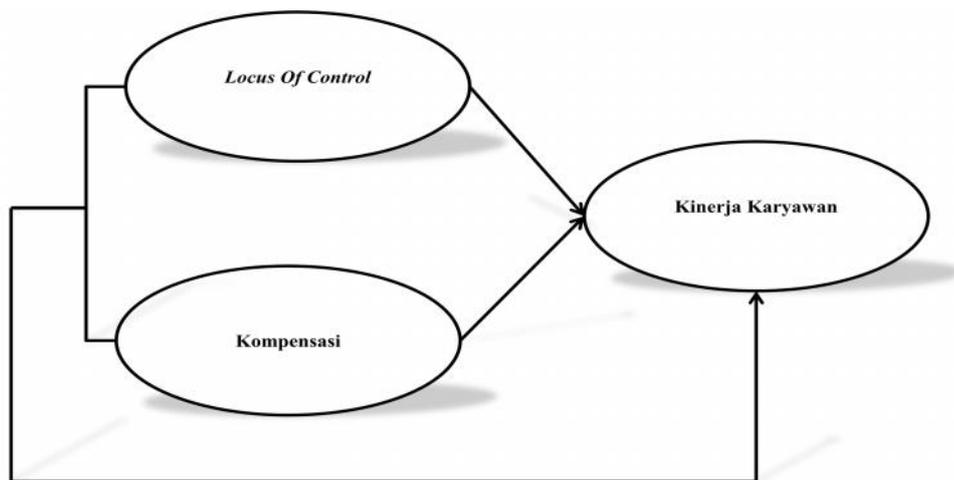
Gambar II-5
Hubungan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan *Locus of Control* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control dan kompensasi erat hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Locus of control* mempunyai hubungan yang akan dapat menentukan tingkat keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang berdampak pada perusahaan. Jika karyawan individu dengan *locus of control internal* maka mereka akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, dikarenakan sikap optimis mereka dan tanggung jawab besar dan resiko yang berani mereka ambil dalam pekerjaannya. Berbeda dengan individu dengan *locus of control eksternal* mereka cenderung pesimis dengan apa yang mereka kerjakan, mereka mudah menyerah dan bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja mereka. Tingginya nilai *locus of control* berpengaruh pada pengendalian personal individu tersebut.

Begitu juga dengan pemberian kompensasi, dimana hal tersebut adalah tujuan utama para pekerja yaitu untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan biaya hidupnya. Kompensasi finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan harus diberikan dengan rasa adil dan

terbuka, sehingga begitu akan memberikan dampak kepuasan kepada karyawan, dan kinerja karyawan akan maksimal dan meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, begitu juga sebaliknya akan diterima perusahaan hasil yang baik pada karyawannya sehingga menimbulkan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan menghasilkan dan perusahaan memberi.



Gambar II-6 Kerangka Konseptual Hubungan *Locus of Control* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban yang ada adalah jawaban sementara yang berasal dari teori (Juliandi, 2015, hal. 44).

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Ada hubungan antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di
RSU Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.
- 2) Ada hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSU
Muhammadiyah Medan Sumatera Utara.
- 3) Ada hubungan antara *Locus of Control* dan Kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan di RSU Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri.

Permasalahan penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (Juliandi, dkk, 2015, hal. 9)

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka di perlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

1. *Locus of Control* (X_1)

Rotter memfokuskan banyak riset pada keyakinan kita terhadap sumber penguat kita. Sebagian orang percaya bahwa penguat tergantung pada perilaku mereka sendiri, orang-orang ini dikatakan memiliki *locus of control internal*.

Sebagian lainnya percaya bahwa penguat tergantung pada kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, keberuntungan atau tindakan orang lain, mereka ini di sebut *locus of control eksternal* Rotter dalam (Schultz dan Schultz, 2015, hal. 424).

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan penulis bahwa yang akan menjadi indikator *Locus of Control* Sanjiwani dan Wisadha (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja keras
- b. Berfikir kreatif
- c. Kesempatan
- d. Pengaruh orang lain
- e. Nasib dan keberuntungan

2. Kompensasi (X_2)

Secara umum kompensasi bermakna imbalan yang diberikan suatu pihak atas jasa yang diberikan pihak lain. Kompensasi juga bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun karena jerih payah yang sudah ditunjukkan. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan dapat juga berbentuk non finansial. Kompensasi finansial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non finansial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, jabatan, dan lain-lain. Umumnya kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah yang beragam seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*) (Kasmir, 2016, hal. 231).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jen-/is pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi sangat penting dan berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru dan mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun indikator kompensasi menurut (Kadarsiman, 2012, hal.4) adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab
- b. Upah
- c. Beban kerja
- d. Insentif
- e. Bonus

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Dkk, 2018, hal. 188).

Menurut Moeheriono (2012) tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat di lihat dari kinerja. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuang melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Ahmad dan Shahzad (2011) berpendapat bahwa kinerja yang tampak dari seorang karyawan mengekspresikan seluruh keyakinan dari seorang karyawan dalam hal tindakan dan masukan untuk pencapaian tujuan dan misi organisasi. Sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Moeheriono, 2012) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan kerja sama
- b. Kuantitas kerja
- c. Kualitas kerja
- d. Ketepatan waktu
- e. Efektifitas dan efisiensi

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada RSUD Muhammadiyah Medan. Waktu penelitian di laksanakan akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel III-1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Th.2019															
		Januari				Februari				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul		■	■													
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4	Seminar Proposal					■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau															■	■

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51-53) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan Sumatera Utara yang berjumlah 103 orang atau responden.

2. Sampel

Sampel adalah wakil-wakil populasi, dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik pengambilan Sampel Jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota di pilih sebagai sampel (Juliandi dkk, 2015, hal. 51-53).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 68) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang di butuhkan dalam penelitian ini di kumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder.

Data sekunder di kumpulkan dari pusat data RSUD Muhammadiyah Medan, data primer di kumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

Data primer adalah data yang belum pernah diolah pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data primer menunjukkan keaslian informasi yang

terkandung di dalam data tersebut. Data primer pada umumnya bersumber dari sumber primer, yaitu data berada pada pihak RSUD Muhammadiyah tersebut. Sedangkan, data sekunder adalah data yang telah diolah, disimpan, disajikan dalam format atau bentuk tertentu oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data sekunder menunjukkan ketidakefektifan informasi yang terkandung didalam data tersebut karena telah diolah untuk kepentingan tertentu. Data sekunder pada umumnya bersumber dari sumber sekunder tetapi dapat pula bersumber dari sumber primer (Abdillah & HM, 2015). Adapun data primer tersebut adalah sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang di susun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang di teliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Lembar kuesioner yang di berikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari pernyataan yg setiap 1 indikator di bagi menjadi 2 pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban di beri bobot nilai. Skala likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan/ pernyataan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel III-2
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden di minta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian di minta untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di RSUD Muhammadiyah Medan.

F. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, hal. 49, 2002). Adapun rumus dan langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi
n = jumlah sampel
X = skor per item
Y = skor total

Langkah-langkahnya pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- Jika nilai korelasi (r_0) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

Berikut adalah hasil uji validitas penelitian variabel, sebagai berikut :

Tabel III-3 Hasil Uji Validitas Instrumen *Locus Of Control* (X1)

No Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,46	0,163	valid
2	0,63		valid
3	0,64		valid
4	0,56		valid
5	0,62		valid
6	0,53		valid
7	0,59		valid
8	0,58		valid
9	0,61		valid
10	0,51		valid

Sumber : Data diolah Excel

Penjelasan tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel *locus of control* (X₁) 1 s/d 10 terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Tabel III-4 Hasil Uji Instrumen Kompensasi (X2)

No Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,33	0,163	valid
2	0,36		valid
3	0,65		valid
4	0,38		valid
5	0,64		valid
6	0,53		valid
7	0,67		valid
8	0,62		valid
9	0,49		valid

Sumber : Data diolah Excel

Dari hasil uji validitas tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 9 dengan nilai r hitung > 0,163, yang artinya semua item pernyataan dari variabel kompensasi (X₂) dinyatakan valid.

Tabel III-5 Hasil Uji Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,4	0,163	valid
2	0,42		valid
3	0,56		valid
4	0,36		valid
5	0,51		valid
6	0,56		valid
7	0,53		valid
8	0,61		valid
9	0,57		valid
10	0,51		valid

Sumber : Data diolah Excel

Dari hasil uji validitas tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai r hitung $> 0,163$, yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, hal. 45, 2002).

Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan salah satu teknik, misalnya *split half*, dengan cara sebagai berikut :

- Belah instrumen menjadi 2 bagian (instrumen bernomor ganjil dan genap).
- Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor total genap, dengan statistik korelasi *product moment* (r).
- Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh ke dalam rumus *searman brown*.

$$r_1 = \frac{2r}{1+r}$$

- Penarik kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*spearman brown*) 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/ reliabel/ terpercaya.

Tabel III-6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Locus Of Control* (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,779	10

Sumber : Data diolah IBM SPSS 22

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) dari tabel diatas adalah $0,775 > 0,60$ maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliabe* atau terpercaya.

Tabel III-7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,670	,672	9

Sumber : Data diolah IBM SPSS 22

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) dari tabel diatas adalah $0,670 > 0,60$ maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliabe* atau terpercaya.

Tabel III-8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,675	,682	10

Sumber : Data diolah IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) diatas adalah $0,675 > 0,60$ maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliable* atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linerar berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2X_2$$

Sugiyono, (2012, hal. 192)

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = kostanta
- X₁ = *locus of control*
- X₂ = kompensasi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009, hal. 147).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2009, hal. 95).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili bagian ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2009, hal. 125).

d) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

2. Uji Hipotesis

a) Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y), untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t , (Sugiyono, 2012, hal. 250) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai t_{hitung}
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

b) Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y) dengan rumus sebagai berikut :

$$f_h = \frac{r^2 - k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya hubungan variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persen (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = determinasi

R = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 103 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan juga perawat RSUD Muhammadiyah Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai pengumpulan data supaya mendapatkan data dan juga informasi. Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana untuk variabel X_1 10 pernyataan, variabel X_2 9 pernyataan, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi X_1 adalah *Locus Of Control*, variabel X_2 adalah kompensasi dan kinerja karyawan untuk variabel Y. Angket yang disebar ini di berikan kepada 103 responden karyawan dan perawat RSUD Muhammadiyah sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel IV-1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah excel

2. Karakteristik Responden

Penulis melakukan penyebaran angket ke 103 orang, dan tentunya memiliki perbedaan karakteristik baik jenis kelamin, usia, pendidikan, dan banyaknya karyawan dan perawat di RSUD Muhammadiyah Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden. Dari kuesioner yang penulis sebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase %
1	Laki-Laki	44	43%
2	Perempuan	59	57%
Jumlah		103	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki berjumlah 44 (43%) orang, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 59 orang (57%). Presentase karyawan laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya.

b) Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA	34	33%
2	D1-D3	48	47%
3	S1-S3	21	20%
Jumlah		103	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di RSUD Muhammadiyah Medan terdiri dari berbagai karakteristik tingkat pendidikan yang berbeda, dari Sekolah Menengah Ke Atas hingga S1 (Strata-1). Dapat dilihat dari tabel diatas untuk jumlah karyawan dengan tingkat SMA berjumlah 34 orang (33%), karyawan dengan tingkat D1-D3 berjumlah 48 orang (47%) dan S1 sampai dengan S3 berjumlah 21 orang (20%).

c) Berdasarkan Usia Responden

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	18-30	43	42%
2	31-40	28	27%
3	41-50	15	14%
4	>50	17	17%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data diolah Excel

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan dan perawat di RSUD Muhammadiyah Medan adalah antara 18-30 tahun yaitu sebanyak 43 orang (42%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 28 orang (27%), usia antara 41-50 tahun sebanyak 15 orang (14%), sedangkan untuk usia >50 tahun adalah hanya berjumlah 17 orang (17%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu *Locus Of Control* (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih memahami berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

a) Variabel *Locus Of Control* (X_1)

Berikut ini deskripsi penyajian data jawaban kuesioner (angket) dari variabel *Locus Of Control*.

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden *Locus Of Control* (X_1)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1-1	53	52%	33	32%	17	16%	0	0%	0	0%	103	100%
2	X1-2	45	44%	37	36%	15	14%	5	5%	1	1%	103	100%
3	X1-3	37	36%	45	44%	17	16%	4	4%	0	0%	103	100%
4	X1-4	35	34%	42	41%	25	24%	2	1%	0	0%	103	100%
5	X1-5	39	38%	51	50%	10	9%	0	0%	3	3%	103	100%
6	X1-6	37	36%	44	43%	19	18%	3	3%	0	0%	103	100%
7	X1-7	30	29%	31	30	30	29	10	10	2	2	103	100%
8	X1-8	27	26	43	42	24	23	8	8	1	1	103	100%
9	X1-9	30	29	55	54	17	16	1	1	0	0	103	100%
10	X1-10	35	34	54	53	14	13	0	0	0	0	103	100%

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan *Locus Of Control* (X_1).

- 1) Pada pernyataan indikator pertama menunjukkan bahwa bekerja keras dapat menjadi sebuah patokan bagi beberapa individu untuk mendorong kinerja, dimana menurut mereka bekerja keras dapat memberikan timbal balik bagi mereka seperti imbalan dan penghargaan, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 52% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan indikator kedua menunjukkan bahwa bekerja keras juga diperlukan dalam pengendalian individu, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang atau 44% responden menjawab sangat setuju.

- 3) Pada pernyataan indikator ketiga pengendalian individu juga bisa dapat dilihat bagaimana seorang individu dapat berfikir kreatif dalam pekerjaan mereka, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 44% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan indikator keempat berfikir kreatif juga mampu mengendalikan individu, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 41% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan indikator kelima dimana kesempatan dapat mendorong individu dalam pengendalian diri, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 50% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan indikator keenam kesempatan dapat meningkatkan tingkat personal diri, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 43% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh pengaruh orang lain jadi hal yang paling mendasar dalam diri individu, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 50% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan pengaruh orang lain jadi hal yang paling mendasar dalam diri individu, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 41% responden menjawab setuju.
- 9) Pada pernyataan indikator kesembilan nasib dan keberuntungan dapat menjadi suatu pendorong bagi individu, hal ini ditunjukkan oleh 55 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.

- 10) Pada pernyataan indikator kesembilan nasib dan keberuntungan dapat menjadi suatu pendorong bagi individu, hal ini ditunjukkan oleh 55 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa *Locus Of Control* yang dimiliki karyawan RSU Muhammadiyah Medan sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan poin 5, namun masih banyak juga responden yang menjawab netral dan tidak setuju dalam *Locus Of Control*.

b) Variabel Kompensasi (X_2)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel kompensasi

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi (X_2)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	x2-1	61	60%	32	31%	8	9%	0	0%	0	0%	103	100%
2	x2-2	36	35%	42	41%	15	15%	6	6%	3	3%	103	100%
3	x2-3	38	37%	46	45%	17	15%	3	3%	0	0%	103	100%
4	x2-4	34	33%	45	44%	23	22%	1	1%	0	0%	103	100%
5	x2-5	38	37%	46	45%	18	17%	1	1%	0	0%	103	100%
6	x2-6	36	35%	42	42%	20	19%	4	3%	1	1%	103	100%
7	x2-7	35	34	32	31	29	28	6	6	1	1	103	100%
8	x2-8	35	34	30	29	31	30	5	5	2	2	103	100%
9	x2-9	33	32	43	42	22	21	5	5	0	0	103	100%

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan Kompensasi (X_2).

- 1) Pada pernyataan indikator pertama menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang beresiko tinggi disertai tanggung jawab yang besar pula. Hal ini ditunjukkan oleh 61 orang atau dengan jumlah presentase 60% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan indikator kedua menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang beresiko tinggi disertai tanggung jawab yang besar pula. Hal ini ditunjukkan oleh 42 orang atau dengan jumlah presentase 41% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan indikator ketiga menunjukkan bahwa upah yang diberikan pihak atasan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan oleh 46 orang atau dengan jumlah presentase 45% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan indikator keempat menunjukkan bahwa upah yang diberikan pihak atasan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan oleh 45 orang atau dengan jumlah presentase 44% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan indikator kelima dimana beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh 46 orang atau dengan jumlah presentase 45% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan indikator keenam insentif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya kinerja karyawan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh 42 orang atau dengan jumlah presentase 41% responden menjawab setuju.

- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh insentif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya kinerja karyawan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh 36 orang atau dengan jumlah presentase 35% responden menjawab sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan bonus juga menjadi tujuan utama karyawan pada saat jam lembur diberikan. Hal ini ditunjukkan oleh 34 orang atau dengan 33% responden menjawab sangat setuju.
- 9) Pada pernyataan indikator kesembilan bonus juga menjadi tujuan utama karyawan pada saat jam lembur diberikan. Hal ini ditunjukkan oleh 43 orang atau dengan 42% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang dimiliki karyawan RSUD Muhammadiyah Medan sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan poin 5, namun masih banyak juga responden yang menjawab netral dan tidak setuju dalam kompensasi.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel kompensasi :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	y-1	64	63%	27	26%	12	11%	0	0%	0	0%	103	100%
2	y-2	37	36%	41	40%	15	14%	7	7%	3	3%	103	100%
3	y-3	39	38%	48	47%	13	12%	3	3%	0	0%	103	100%
4	y-4	29	28%	45	44%	27	26%	2	2%	0	0%	103	100%
5	y-5	34	33%	43	42%	25	24%	1	1%	0	0%	103	100%
6	y-6	36	35%	49	48%	16	15%	2	2%	0	0%	103	100%
7	y-7	38	37%	32	31%	25	24%	6	6%	2	2%	103	100%
8	y-8	31	30%	37	36%	27	26%	7	7%	1	1%	103	100%
9	y-9	28	27%	46	45%	25	24%	4	4%	0	0%	103	100%
10	y-10	34	33%	43	42%	24	23%	2	2%	0	0%	103	100%

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan Kinerja karyawan (Y).

- 1) Pada pernyataan indikator pertama menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meminimalisirkan tunggakan waktu pekerjaan, walaupun terkadang ada juga tipikal karyawan yang tidak bisa bekerja secara kelompok ataupun individu. Hal ini ditunjukkan oleh 64 orang atau dengan jumlah presentase 63% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan indikator kedua menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meminimalisirkan tunggakan waktu pekerjaan, walaupun terkadang ada juga tipikal karyawan yang tidak bisa bekerja secara kelompok ataupun

individu. Hal ini ditunjukkan oleh 41 orang atau dengan jumlah presentase 40% responden menjawab setuju.

- 3) Pada pernyataan indikator ketiga menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang diberikan oleh atasan dapat memacu tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh 48 orang atau dengan jumlah presentase 47% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan indikator keempat menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang diberikan oleh atasan dapat memacu tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh 44 orang atau dengan jumlah presentase 43% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan indikator kelima kualitas kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat oleh 43 orang atau dengan jumlah presentase 42% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan indikator keenam kualitas kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat oleh 45 orang atau dengan jumlah presentase 44% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh ketepatan waktu dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan seorang individu dalam mengatur waktu dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh 38 orang atau dengan jumlah presentase 37% responden menjawab sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan ketepatan waktu dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan seorang individu dalam mengatur waktu dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh 37 orang atau dengan jumlah presentase 36% responden menjawab setuju.

9) Pada pernyataan indikator kesembilan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Hal ini dapat dilihat dari 46 orang atau dengan jumlah presentase 45% responden menjawab setuju.

10) Pada pernyataan indikator kesepuluh efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Hal ini dapat dilihat dari 43 orang atau dengan jumlah presentase 42% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan RSUD Muhammadiyah Medan sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan poin 5, namun masih banyak juga responden yang menjawab netral dan tidak setuju dalam kinerja.

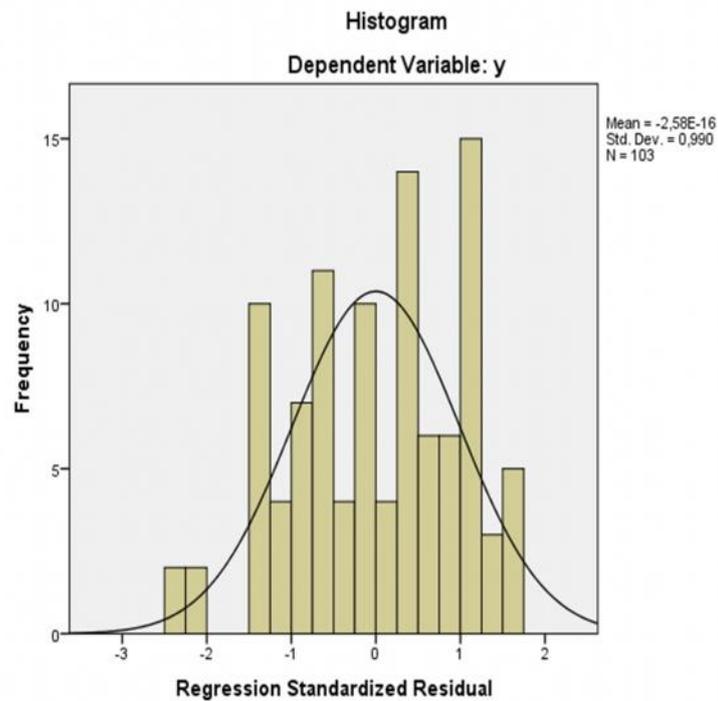
4. Analisis Data Penelitian

a) Uji Asumsi Klasik

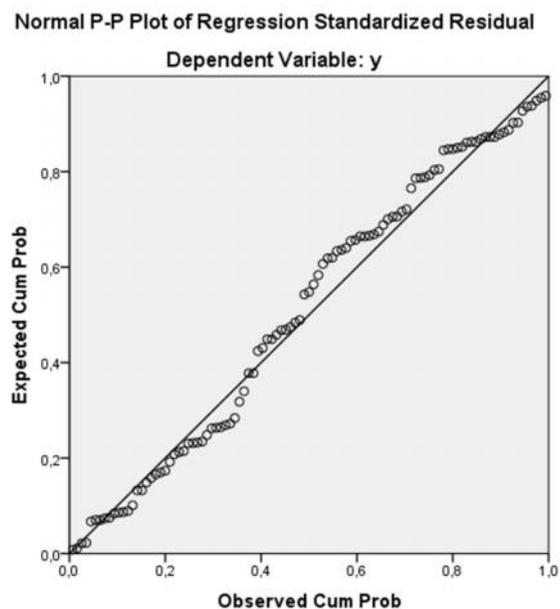
Seperti yang sudah kita bahas sebelumnya dimana tujuan uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, dapat dilihat dari beberapa pengujian asumsi klasik :

1) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, namun dalam penulisan ini penulis menggunakan analisis grafik.



Gambar IV-1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar IV-2 Uji Normalitas Grafik P-Plot

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Maka dapat disimpulkan dari gambar grafik diatas bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak miring ke kanan atau ke kiri. Pada grafik normal *probability plots* titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dapat kita ketahui sebelumnya bahwa multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

Model		x2	x1
1	Correlations		
	kompensasi	1,000	-,158
	locus of control	-,158	1,000
	Covariances		
	kompensasi	,011	-,001
	locus of control	-,001	,008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

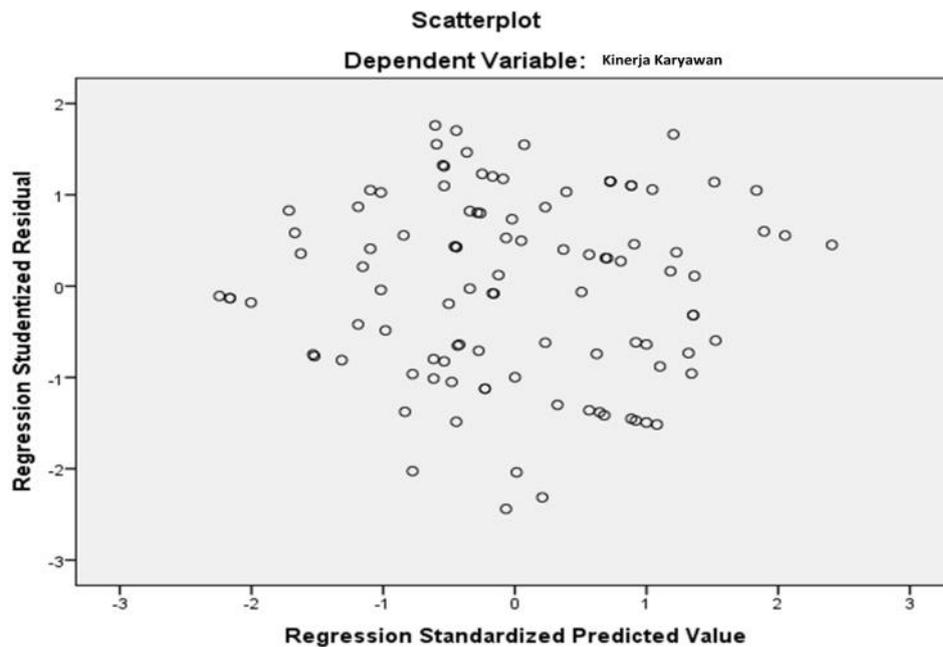
Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Dari

nilai diatas dapat dilihat nilai *correlation and covariance* masing-masing variabel 10, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

3) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3
Grafik Scatterplots

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Jika hanya terdapat satu buah variabel independen dan satu buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi sederhana. Jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya ada satu buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi berganda. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS versi 22 :

Tabel IV-9
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	31,073	4,878		6,370	,000	21,394	40,751
<i>Locus of control</i>	,046	,089	,051	,517	,606	-,130	,221
kompensasi	,209	,105	,197	1,986	,050	,000	,417

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Penjelasan tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 31,073

locus of control (X_1) = 0,046

Kompensasi (X_2) = 0,209

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 31,073 + 0,046 + 0,209$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (*locus of control* dan kompensasi) memiliki koefisien β_1 yang positif, dapat diartikan jika *locus of control* dapat dikendalikan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga variabel kompensasi memiliki kontribusi yang sangat besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji t dan uji f.

1) Pengujian secara parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t dihitung dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS 22 seperti dibawah ini :

Tabel IV-10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,073	4,878		6,370	,000
<i>Locus of control</i>	,046	,089	,051	,517	,606
kompensasi	,209	,105	,197	1,986	,050

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Untuk menghitung seberapa besar t_{tabel} terlebih dahulu harus mengetahui *Deg Freedom* (DF). Untuk menghitung DF dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Df = n - 2$$

$$= 103 - 2 = 101$$

Maka nilai t_{tabel} adalah 1.984 pada $\alpha = 0,05$

a) Hubungan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa mengenai adanya hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan, dapat di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *locus of control* adalah 0,517 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 1.984 dengan demikian $0,517 < 1.984$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada hubungan yang signifikan dan positif antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan.

Locus of Control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang, yang menyebabkan hasil baik maupun buruk di dalam hidupnya, baik secara umum maupun di dalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha dan Bano, 2012).

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Subroto (2017) yang menyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi $0,034 < 0,05$ yang berarti *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa mengenai adanya hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSU Muhammadiyah Medan, dapat di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 2,731 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 1.984 dengan demikian $2,731 > 1,984$ dan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya adalah kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSU Muhammadiyah Medan.

Sebagaimana artinya kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Menurut (Kasmir, 2016, hal. 233).

Hal ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} 8,031 > F_{tabel} 3,29 dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2) Pengujian Secara Serempak/ Simultan (Uji-F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah *locus of control* (X_1) dan kompensasi (X_2) berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai tersebut :

H_0 : $\beta=0$ artinya {*Locus of control* (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

H_0 : $\beta \neq 0$ artinya {*Locus of control* (X_1) dan Kompensasi (X_2) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ketentuannya jika nilai probabilitas (sig) < $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) > $\alpha = 0.05$ maka, H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,013	2	42,007	2,326	,003 ^b
	Residual	1806,220	100	18,062		
	Total	1890,233	102			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>locus of control</i> , kompensasi						

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Nilai $F_{tabel} = n-k-1 = 103-21 = 100$ adalah 3,08

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung} (2,326) > F_{tabel} (3,08)$ dan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ maka, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *locus of control* (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y).

3) Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran presentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini, bisa dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel IV-12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,880 ^a	,880	,025	4,24996	,044	2,326	2	100	,103	1,816
a. Predictors: (Constant), kompensasi, <i>locus of control</i>										
b. Dependent Variable: kinerja karyawan										

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,880 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel dependen) dengan *locus of control* dan kompensasi (variabel independen) mempunyai hubungan tingkat sebesar 88%.

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh *locus of control* dan kompensasi (variabel

independen) sebesar 88%, sedangkan selebihnya sebesar 12% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Hubungan *Locus Of Control* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *locus of control* (X_1) tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada RSUD Muhammadiyah Medan, hal ini dapat dilihat melalui tabel diatas dimana nilai t_{hitung} (0,517) < t_{tabel} (1,984) dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05). Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subroto (2017) adalah $0,034 < 0,05$ dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Hubungan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSUD Muhammadiyah Medan. Dapat dilihat dari hasil nilai t_{hitung} (2,731) > t_{tabel} (1,984) dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan diberikannya kompensasi yang baik dan tidak menunggu waktu yang lama serta bersifat abstrak maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan.

3. Hubungan *Locus Of Control* (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, secara simultan variabel independen *locus of control* dan kompensasi memiliki hubungan signifikan yang bisa dilihat dari uji F (simultan) dengan nilai $F_{hitung} (2,326) > F_{tabel} (3,08)$ dan dengan nilai $sig\ 0,003 < 0,05$ maka, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *locus of control* (X₁) dan kompensasi (X₂) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y).

Dengan nilai *R Square* yaitu, sebesar 0,880 (88%) yang dapat diartikan bahwa variabel *locus of control* (X₁) dan kompensasi (X₂) memiliki hubungan kontribusi sebesar 80% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 12% lainnya dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasn dan penelitian yang diperoleh dalam penelitian mengenai Hubungan *Locus Of Control* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel independen *locus of control* (x1) tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel independen kompensasi (x2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara simultan variabel *locus of control* (X1) dan kompensasi (X2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti dilihat dari psikologi sumber daya manusia *locus of control* atau pengendalian diri, memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi, semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.
3. Dengan nilai *R Square* yaitu, sebesar 0,880 (88%) yang dapat diartikan bahwa variabel *locus of control* (X₁) dan kompensasi (X₂) memiliki hubungan kontribusi sebesar 80% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 12% lainnya dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan emosional yang ada pada karyawannya karena, hal itu dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka atas pengendalian pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Dan perusahaan juga sangat diantusiasikan dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan, karena jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan maka tingkat kinerja serta kepuasan karyawan dapat menurun sehingga menyebabkan terhambatnya operasi perusahaan.
3. Memperhatikan kinerja karyawannya merupakan penentu dari berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan.
4. Dan bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin dapat mengganggu tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Serta bagi masyarakat umum lainnya yang juga merupakan seorang individu pekerja, semoga dengan adanya penelitian *locus of control* ini individu dapat lebih baik dalam pengendalian diri masing-masing dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal*, (2622–6510), 461–464.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Perti, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Dharani, B. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies*, 4, 124–137. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/res.v4n2p124>.
- Fitz-enz, J., & Davison, B. (2012). *How To Measure Human Resources Management* (W. Rahardjo, ed.). Jakarta: Media Group.
- Goyzman, J. (2010). The Influence of Locus of Control and Stress on Performance. *The Huron University College Journal of Learning and Motivation*, 48(128–144).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Keempat; P. Harto, ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Edisi 2* (kedua; H. Handoko, ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. I. Syaebani, ed.). Jakarta: LPFEUI.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Iveta, G. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), 117–128. <https://doi.org/10.7441/joc.2012.01.09>.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17, 1.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep dan Aplikasi)* (F. Zulkarnain, ed.). Medan: UMSU Press.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi (Suatu Konsep dan Praktis)* (A. Ikhsan, ed.). Medan: Madenatera.

- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2009). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (P. Wuriarti, ed.). Jakarta: Salemba.
- Mondy, W. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mali, V. (2013). A Study on Locus Of Control and Its Impact on Employee's Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2(12), 149–151.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mencapai Keunggulan Bersaing)* (kedua; L. Alfiah, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18, 129–139.
- Sirait, J. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Schuler, R., & Jackson, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad ke-21)*. Jakarta: Erlangga.
- Schultz, D. ., & Schultz, S. . (2015). *Sejarah Psikologi Modern (A History Of Modern Psychology)*. Bandung: Nusa Media.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesembilan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, J. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global (Trend dan Tantangan Masa Depan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wylie, P., & Grothe, M. (1997). *Karyawan Bermasalah (Kiat Meningkatkan Kinerja Mereka)* (pertama; T. Sihombing, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus Of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kapasitas*

Ukm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional, 12(978-979-636-147-2),
276–281.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (keempat). Jakarta: PT.Raja Grafindo.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

<u>DATA PRIBADI</u>	
Nama	Masniar
Npm	1505160465
Tempat dan tanggal lahir	Dumai, 17 Juli 1998
Jenis kelamin	Perempuan
Agama	Islam
Kewarganegaraan	Indonesia
Alamat	Jl. Simpang Panam, Bukit Kayu Kapur
Anak Ke -	1 (pertama) dari 4 bersaudara

<u>Data Orang Tua</u>	
Nama Ayah	Suprianto
Nama Ibu	Lisnawati
Alamat	Jl.Simpang Panam, Bukit Kayu Kapur

<u>Pendidikan Formal</u>	
SD Negeri 009 Bukit Kayu Kapur	2009
SMP Negeri 11 Dumai	2012
SMK Negeri 3 Dumai	2015
Tahun 2015, tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	

Medan, Juli 2019

MASNIAR

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.032	.367	.246	.025	.033	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1.6	Pearson Correlation	,272**	.145	.053	.066	,212*	1	,407**	,387**	,241*	,303**	,536**
	Sig. (2-tailed)	.005	.143	.593	.506	.032		.000	.000	.014	.002	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1.7	Pearson Correlation	-.061	,217*	.115	.142	.090	,407**	1	,715**	,365**	.174	,593**
	Sig. (2-tailed)	.538	.028	.249	.152	.367	.000		.000	.000	.078	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1.8	Pearson Correlation	-.056	.089	.063	.049	.115	,387**	,715**	1	,557**	,291**	,584**
	Sig. (2-tailed)	.572	.374	.525	.621	.246	.000	.000		.000	.003	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1.9	Pearson Correlation	,277**	.129	,204*	,252*	,220*	,241*	,365**	,557**	1	,426**	,616**
	Sig. (2-tailed)	.005	.193	.039	.010	.025	.014	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1.10	Pearson Correlation	.191	.121	.136	,329**	,210*	,303**	.174	,291**	,426**	1	,513**

	Sig. (2-tailed)	.054	.222	.170	.001	.033	.002	.078	.003	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
total	Pearson Correlation	,464**	,636**	,642**	,561**	,627**	,536**	,593**	,584**	,616**	,513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	total
x2.1	Pearson Correlation	1	.184	,223*	-.056	.172	.109	.075	.153	-.062	,334**
	Sig. (2-tailed)		.063	.024	.574	.082	.272	.453	.123	.534	.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2.2	Pearson Correlation	.184	1	,198*	.064	.144	-.066	-.071	.010	.183	,363**
	Sig. (2-tailed)	.063		.045	.522	.145	.507	.479	.921	.064	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2.3	Pearson Correlation	,223*	,198*	1	,254**	,473**	,296**	,330**	,258**	.132	,650**
	Sig. (2-tailed)	.024	.045		.010	.000	.002	.001	.009	.185	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2.4	Pearson Correlation	-.056	.064	,254**	1	.161	.008	.165	.104	.180	,381**
	Sig. (2-tailed)	.574	.522	.010		.104	.935	.095	.295	.069	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2.5	Pearson Correlation	.172	.144	,473**	.161	1	,371**	,286**	,228*	,340**	,648**
	Sig. (2-tailed)	.082	.145	.000	.104		.000	.003	.021	.000	.000

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.4	Pearson Correlation	-.069	.108	,377**	1	,258**	.184	.049	-.003	.089	-.029	,369**
	Sig. (2-tailed)	.490	.276	.000		.008	.062	.626	.974	.369	.771	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.5	Pearson Correlation	,273**	.140	,495**	,258**	1	,251*	.049	.061	.172	.090	,516**
	Sig. (2-tailed)	.005	.160	.000	.008		.011	.623	.537	.082	.364	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.6	Pearson Correlation	,314**	.161	,264**	.184	,251*	1	,261**	,233*	.055	,237*	,564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.105	.007	.062	.011		.008	.018	.578	.016	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.7	Pearson Correlation	.007	-.103	.145	.049	.049	,261**	1	,672**	,268**	.156	,535**
	Sig. (2-tailed)	.946	.300	.145	.626	.623	.008		.000	.006	.116	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.8	Pearson Correlation	.047	.035	.123	-.003	.061	,233*	,672**	1	,419**	,333**	,614**
	Sig. (2-tailed)	.639	.724	.215	.974	.537	.018	.000		.000	.001	.000

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.9	Pearson Correlation	.040	,198*	.107	.089	.172	.055	,268**	,419**	1	,498**	,570**
	Sig. (2-tailed)	.686	.045	.281	.369	.082	.578	.006	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y.10	Pearson Correlation	.129	.112	.120	-.029	.090	,237*	.156	,333**	,498**	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	.194	.259	.226	.771	.364	.016	.116	.001	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
total	Pearson Correlation	,401**	,421**	,569**	,369**	,516**	,564**	,535**	,614**	,570**	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1

Responde n	LOCUS OF CONTROL (X1)										Total
	XI. 1	XI. 2	XI 3	XI 4	XI 5	XI 6	XI 7	XI 8	XI 9	XI1 0	
1	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	43
2	5	4	2	4	4	5	4	2	2	5	37
3	5	4	3	4	5	5	2	2	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4	37
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
6	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	36
7	5	4	4	3	4	3	2	2	4	3	34
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
9	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	42
10	5	4	3	2	4	5	2	3	4	5	37
11	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	41
13	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	37
14	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	40
15	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	38
16	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	41
17	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	36
18	5	4	5	5	5	5	1	2	3	5	40
19	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44
20	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	39
21	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	35
22	5	1	4	4	5	5	2	2	4	5	37
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	45
25	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	35
26	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	41
27	5	3	5	3	5	2	2	4	5	4	38
28	5	5	4	2	4	5	3	4	4	3	39
29	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	38
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
32	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
35	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	37

36	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
37	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
45	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	37
46	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
47	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	40
51	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	31
52	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
53	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	40
54	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
55	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
56	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	43
57	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	36
58	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	40
64	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	31
65	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
66	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	40
67	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	38
68	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
69	3	4	5	5	4	2	2	3	3	4	35
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	41
72	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	37
73	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	43

74	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
76	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	40
80	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	31
81	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
82	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	40
83	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	38
84	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
85	3	4	5	5	4	2	2	3	3	4	35
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	41
88	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	37
89	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	43
90	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	39
91	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
95	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
98	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
99	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	39
100	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
101	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46

37	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42
38	5	3	3	5	5	4	3	5	5	38
39	5	4	2	4	4	5	4	2	2	32
40	5	4	3	4	5	5	2	2	4	34
41	5	5	4	4	4	4	2	2	3	33
42	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
43	5	5	4	4	4	4	1	1	4	32
44	5	4	4	3	4	3	2	2	4	31
45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
46	5	4	5	4	5	4	2	4	4	37
47	5	5	4	4	4	3	3	3	4	35
48	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42
52	4	5	5	5	5	4	5	4	4	41
53	4	5	5	5	4	4	3	3	3	36
54	5	5	5	3	5	3	3	3	3	35
55	5	4	4	4	4	3	3	3	4	34
56	3	4	5	5	4	2	2	3	3	31
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	5	4	5	4	3	3	3	5	36
59	4	3	3	3	3	5	3	5	4	33
60	5	4	4	5	5	3	3	4	5	38
61	4	1	5	5	4	5	5	3	5	37
62	4	4	4	5	4	2	3	3	4	33
63	5	5	3	4	3	3	3	4	4	34
64	4	4	3	3	4	4	4	5	5	36
65	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
66	5	4	3	3	3	3	3	3	3	30
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
68	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
69	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
70	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
71	5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
72	4	4	4	4	5	5	5	3	5	39
73	4	3	4	3	5	4	4	4	4	35
74	5	4	4	5	3	4	5	5	4	39

75	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
76	4	4	4	3	4	5	4	5	4	37
77	5	3	5	5	4	3	3	3	3	34
78	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
79	5	5	5	5	4	1	5	5	4	39
80	5	3	5	5	4	4	3	4	4	37
81	4	4	4	4	5	5	5	3	5	39
82	4	3	4	3	5	4	4	4	4	35
83	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34
84	5	3	5	4	3	4	5	5	4	38
85	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
86	5	2	3	3	3	4	4	4	3	31
87	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
88	5	2	4	3	5	5	5	4	3	36
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
90	5	3	4	3	3	5	5	5	3	36
91	3	4	3	4	4	3	4	3	5	33
92	5	2	2	5	5	3	5	5	5	37
93	4	4	4	4	5	5	3	3	4	36
94	4	2	4	5	4	4	5	5	3	36
95	4	4	4	4	5	5	4	3	3	36
96	5	4	4	4	4	5	5	3	2	36
97	5	1	4	4	4	4	5	4	3	34
98	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
99	5	4	4	4	4	5	5	4	2	37
100	4	2	4	4	3	4	5	4	4	34
101	3	4	3	4	4	3	4	3	5	33
102	5	2	5	5	4	5	4	5	2	37
103	5	3	5	4	5	5	5	5	5	42

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)										Total
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	
1	5	2	2	5	5	3	5	5	5	5	42
2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40
3	4	2	4	5	4	4	5	5	3	3	39
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	39
5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	2	38
6	5	1	4	4	4	4	6	4	3	3	38
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	39
9	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	38
10	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	36
13	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	44
14	3	3	4	3	5	2	5	5	4	3	37
15	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	39
16	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
17	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	37
18	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	43
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
20	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	35
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
22	5	2	4	3	5	5	5	4	3	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	39
25	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	36
26	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	41
27	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
28	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	46
29	4	1	5	5	4	5	5	3	5	5	42
30	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	36
31	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	38
32	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	41
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
34	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
36	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43

37	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	43
38	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	35
39	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	40
40	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	39
41	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	42
42	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
46	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
47	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	39
48	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46
52	5	4	2	4	4	5	4	2	2	5	37
53	5	4	3	4	5	5	2	2	4	4	38
54	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4	37
55	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
56	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	36
57	5	4	4	3	4	3	2	2	4	3	34
58	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
59	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	42
60	5	4	3	2	4	5	2	3	4	5	37
61	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
62	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	41
63	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	37
64	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	40
65	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	38
66	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	41
67	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	36
68	5	4	5	5	5	5	1	2	3	5	40
69	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44
70	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	39
71	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	35
72	4	1	5	5	4	4	3	3	4	3	36
73	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
74	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	43

75	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
76	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
77	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	43
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
79	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
80	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
81	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	39
82	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
83	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	44
84	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	43
85	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	44
86	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
87	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	39
88	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	35
89	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
90	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	41
91	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	42
92	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	42
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
94	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
95	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
96	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
97	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
98	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	42
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
100	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
101	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
102	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	36
103	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36

Lampiran 2

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1-1	53	52%	33	32%	17	16%	0	0%	0	0%	103	100%
2	X1-2	45	44%	37	36%	15	14%	5	5%	1	1%	103	100%
3	X1-3	37	36%	45	44%	17	16%	4	4%	0	0%	103	100%
4	X1-4	35	34%	42	41%	25	24%	2	1%	0	0%	103	100%
5	X1-5	39	38%	51	50%	10	9%	0	0%	3	3%	103	100%
6	X1-6	37	36%	44	43%	19	18%	3	3%	0	0%	103	100%
7	X1-7	30	29%	31	30	30	29	10	10	2	2	103	100%
8	X1-8	27	26	43	42	24	23	8	8	1	1	103	100%
9	X1-9	30	29	55	54	17	16	1	1	0	0	103	100%
10	X1-10	35	34	54	53	14	13	0	0	0	0	103	100%

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	x2-1	61	60%	32	31%	8	9%	0	0%	0	0%	103	100%
2	x2-2	36	35%	42	41%	15	15%	6	6%	3	3%	103	100%
3	x2-3	38	37%	46	45%	17	15%	3	3%	0	0%	103	100%
4	x2-4	34	33%	45	44%	23	22%	1	1%	0	0%	103	100%
5	x2-5	38	37%	46	45%	18	17%	1	1%	0	0%	103	100%
6	x2-6	36	35%	42	42%	20	19%	4	3%	1	1%	103	100%
7	x2-7	35	34	32	31	29	28	6	6	1	1	103	100%
8	x2-8	35	34	30	29	31	30	5	5	2	2	103	100%
9	x2-9	33	32	43	42	22	21	5	5	0	0	103	100%

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Np	Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	y-1	64	63%	27	26%	12	11%	0	0%	0	0%	103	100%
2	y-2	37	36%	41	40%	15	14%	7	7%	3	3%	103	100%
3	y-3	39	38%	48	47%	13	12%	3	3%	0	0%	103	100%
4	y-4	29	28%	45	44%	27	26%	2	2%	0	0%	103	100%
5	y-5	34	33%	43	42%	25	24%	1	1%	0	0%	103	100%
6	y-6	36	35%	49	48%	16	15%	2	2%	0	0%	103	100%
7	y-7	38	37%	32	31%	25	24%	6	6%	2	2%	103	100%
8	y-8	31	30%	37	36%	27	26%	7	7%	1	1%	103	100%
9	y-9	28	27%	46	45%	25	24%	4	4%	0	0%	103	100%
10	y-10	34	33%	43	42%	24	23%	2	2%	0	0%	103	100%

Coefficient Correlations^a

Model		x2	x1
1	Correlations kompensasi	1,000	-,158
	locus of control	-,158	1,000
	Covariances kompensasi	,011	-,001
	locus of control	-,001	,008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	31,073	4,878		6,370	,000	21,394	40,751
<i>Locus of control</i>	,046	,089	,051	,517	,606	-,130	,221
kompensasi	,209	,105	,197	1,986	,050	,000	,417

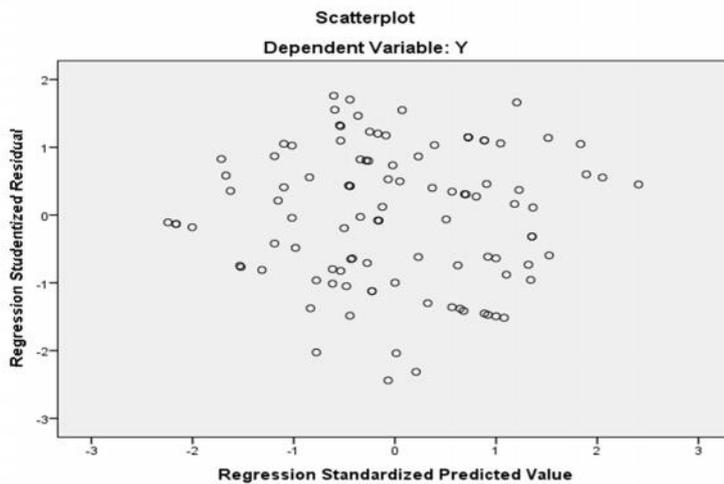
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,073	4,878		6,370	,000
<i>Locus of control</i>	,046	,089	,051	,517	,606
kompensasi	,209	,105	,197	1,986	,050

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,013	2	42,007	2,326	,003 ^b
	Residual	1806,220	100	18,062		
	Total	1890,233	102			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>locus of control</i> , kompensasi						

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,880 ^a	,880	,025	4,24996	,044	2,326	2	100	,103	1,816	

a. Predictors: (Constant), kompensasi, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

