

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk.
CABANG BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

OCHA NATASYA
1505160172

**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. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : OCHA NATASYA
N P M : 1505160172
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Pembimbing

Drs. M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : OCHA NATASYA
N.P.M : 1505160172
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG
BELMERA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Drs. M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : OCHA NATASYA
NPM : 1505160172
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/AESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 21 Sept 2018
Pembuat Pernyataan



Ocha Natasya

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

OCHA NATASYA (1505160172). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Belmera Medan. Skripsi. 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

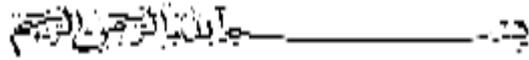
Locus Of Control itu suatu sikap kepribadian individu yang mempengaruhi tindakan seorang individu mampu atau tidak untuk mengontrol dan mengendalikan dirinya dalam melakukan suatu hal yang lebih baik. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terarah dan terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku seseorang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Penelitian ini menggunakan pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan dengan teknik probability sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditunjukkan untuk PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai yang tidak signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t nilai t_{hitung} sebesar $1,175 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas sig $0,246 >$ dan $\alpha = 0,05$. Tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,471 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas sig $0,640 >$ dan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai tidak signifikan tetapi ada pengaruh antara *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dengan diperoleh nilai F_{hitung} adalah $1,081 < F_{tabel} 3,17$ dengan sig $0,347 >$ $\alpha 0,05$. Hal ini berarti kontribusi variabel *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kecil yaitu sebesar 5,7 %, selebihnya 94,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Pelatihan dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alikum Wr. Wb

Alhamdulillahahirabbil'alamin, penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan”**

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin.

Terwujudnya proposal ini merupakan sebuah bentuk nyata dari keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Rahim dan Ibunda Nurmala tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya ditujukan untuk penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung. S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Drs. M. Elfi Azhar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat Kakak Oshi Lusiana A.Md., Adik Ridho Anjasmara, Nurul Cahya dan Maulana Ibrahim serta sahabat sejutiku M. Alfin Sabana yang banyak memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

11. Teman-teman di Manajemen C Pagi, terima kasih atas kebersamaannya, khususnya buat teman seperjuangan Mira, Rika, Salmi, Latifah, Indri, Wadila, Fenny, Nifan, dan Siti yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik itu pembaca, dan peneliti khususnya. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalmualaikum Wr. Wb

Medan, Desember 2018

Penulis,

Ocha Natasya
1505160172

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR Tabel	vi
DAFTAR Gambar	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	10
d. Indikator kinerja	11
2. <i>Locus Of Control</i>	12
a. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	12
b. Dimensi-dimensi <i>Locus Of Control</i>	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	14
d. Indikator <i>Locus Of Control</i>	16
3. Pelatihan	17
a. Pengertian Pelatihan	17
b. Tujuan Pelatihan	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	20
d. Indikator Pelatihan.....	20
B. Kerangka Konseptual	21

C. Hipotesis.....	24
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III – 1 Indikator Kinerja.....	26
Tabel III – 2 Indikator Locus Of Control.....	26
Tabel III – 3 Indikator Pelatihan.....	27
Tabel III – 4 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	28
Tabel III – 5 Daftar Sampel Penelitian	30
Tabel III – 6 Skala Likert.....	31
Tabel III – 7 Validitas <i>Locus Of Control</i>	32
Tabel III – 8 Validitas Pelatihan	33
Tabel III – 9 Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel III – 10 Reliabilitas Instrumen	35
Tabel IV – 1 Skala Likert.....	41
Tabel IV – 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV – 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV – 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV – 5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel IV – 6 Skor Angket <i>Locus Of Control</i>	44
Tabel IV – 7 Skor Angket Pelatihan.....	46
Tabel IV – 8 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV – 9 Uji Multikolinieritas	51
Tabel IV – 10 Uji t	54
Tabel IV – 11 Uji F	55
Tabel IV – 12 Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II – 1 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar II – 1 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar II – 1 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar IV – 1 P=Plot.....	50
Gambar IV – 2 Uji Heterokedastisitas	52
Gambar IV – 5 Kriteria Pengujian Hipotesis	32
Gambar IV – 6 Kriteria Pengujian Hipotesis	32
Gambar IV – 7 Kriteria Pengujian Hipotesis	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan yang diinginkan setiap perusahaan pada umumnya yaitu sumber daya manusia yang produktif yang dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi / perusahaan. Karena kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017 hal. 67). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya.

Terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang begitu saja, menurut Gibson dalam Umam (2010, hal.30) bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu (a) faktor individual, (b) Faktor psikologi, (c) faktor organisasi.

Agar sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa kondisi individual setiap karyawan memainkan

peran penting dalam sikap dan perilaku karyawan tersebut didalam organisasi. Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku individu karyawan itu sendiri yang mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya.

Jika seorang karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya maka hal ini akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha keras sampai tujuannya tercapai dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun apabila keyakinan yang dimiliki oleh seseorang cenderung tidak kuat maka akan mengurangi usahanya bila menemui masalah, kemungkinan akan mudah putus asa selanjutnya menyerah terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini tidak akan menghasilkan kinerja yang baik karena individu tidak yakin atas apa yang dikerjakannya.

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Julian Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran social. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), locus of control atau pusat pengendalian diri merupakan kendali individu atas hal-hal yang mereka lakukan dan kepercayaan mereka terhadap nasib dan keberhasilan diri. (Donatta, 2018, hal. 129)

Para karyawan biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan yang dibutuhkan. Tetapi tidak jarang pula karyawan yang tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orang, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik mereka

juga mungkin memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses.

Dalam hal ini perusahaan jasa yang bergerak dibidang penyelenggara jasa jalan tol seperti PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan, sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Sebagai perusahaan infrastruktur penyedia jalan tol, keberadaan Jasa Marga sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas, sehingga PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT.Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan didapati adanya penerapan kebijakan baru guna meningkatkan pelayanan jasa jalan tol yaitu tarif pembayaran jalan tol tidak menggunakan uang tunai tetapi menggunakan uang elektronik dengan cara menggunakan sistem kartu E-toll sehingga adanya pengalihfungsian karyawan petugas gardu yang disebut *ALIFE* (Alih Profesi) dari pekerjaan yang biasa dilakukan dengan pekerjaan baru yang bukan dibidangnya, hal ini yang menyebabkan kurang optimalnya hasil kinerja karyawan, kualitas kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan seperti masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan sebagai tenaga kerja yang baik.

Terkait dengan adanya kebijakan baru pihak perusahaan mengalihfungsikan karyawan dengan pekerjaan lainnya seperti ke sejumlah cabang maupun anak perusahaan milik PT.Jasa Marga (Persero) tbk yang masih membutuhkan staf,

tidak hanya itu sebagian dari karyawan juga sudah memasuki masa pensiun sehingga harus ada yang menggantikan kekosongan pada posisi tersebut.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan tidak memiliki keyakinan terhadap diri sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang baru, karyawan tidak mampu dalam mengerjakannya, karyawan selalu mengharapkan bantuan orang lain mereka tidak merasa bertanggungjawab atas pekerjaannya sendiri karna tidak mempunyai keahlian dalam bidang tersebut dan tidak mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang cukup sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal, mereka menyadari hal ini lah yang membuat kinerja yang mereka hasilkan kurang optimal.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan pelatihan yaitu dimana karyawan yang memiliki tingkat pendidikan menengah (SMA) yaitu 66,7% dari 118 karyawan atau setara dengan 88 karyawan dan untuk tingkat pendidikan D3 yaitu 1,5% dari 118 karyawan atau setara dengan 2 karyawan dan terakhir S1 yaitu 21,2% dari 118 karyawan atau setara dengan 28 karyawan sehingga masih banyak karyawan kurang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan maka jika dialihfungsikan untuk mengerjakan pekerjaan lain akan mengakibatkan kesalahan-kesalahan karena sebelumnya mereka tidak mendapatkan pelatihan yang cukup.

Apalagi perusahaan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya menggunakan sistem yang berbentuk software yaitu sistem *SAP (System Application and Product in data processing)* agar kegiatan operasional perusahaan efektif dan

efisien, tetapi sering karyawan salah dalam mengoperasikan system ini sehingga pekerjaan harus diulang kembali dan memakan waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak memiliki keyakinan terhadap diri sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan karena mereka merasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaan yang baru dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

Contoh : Pada awalnya karyawan petugas gardu pada PT.Jasa Marga hanya bekerja melayani transaksi pembayaran tol ketika ada kebijakan baru yaitu pembayaran tol menggunakan E-Toll para karyawan petugas gardu di alih fungsi kan ke pekerjaan lain yang bukan dibidang mereka seperti menarik rekening koran, mengerjakan SAP dan pekerjaan yang menggunakan sistem dan peralatan canggih sehingga mereka masih belum mengerti dalam mengerjakannya.

2. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup serta memiliki pendidikan yang menengah sehingga kurangnya tingkat kemampuan, pengetahuan dan keterampilan.

No	Pendidikan	TOTAL	%
1	SARJANA (Teknik)	5	3,8%
2	SARJANA (Non Teknik)	23	17,4%
3	D3 Teknik	-	0,0%
4	D3 Non Teknik	2	1,5%
5	SLTA Teknik	20	15,2%
6	SLTA Non Teknik	68	51,5%
7	SLTP	-	0,0%

3. Kurang optimalnya kinerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga masih ada hasil pekerjaan yang diberikan belum maksimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sehubung dengan masalah kinerja yang sudah di evaluasi serta terbatasnya waktu, biaya dan pengetahuan maka penulis meneliti kinerja karyawan yaitu mengenai *locus of control* dan Pelatihan. Namun dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah pada, *locus of control*, pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) tbk, Cabang Belmera Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh *locus of control* dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk, Cabang Belmera Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat memberikan sumbangan bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.

- b. Manfaat Bagi Perusaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dengan penelitian ini, sehingga perusahaan dapat melakukan

upaya-upaya perbaikan dan memberikan pelatihan berupa pendidikan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

c. Manfaat lainnya

Penelitian ini bermanfaat untuk referensi bagi generasi penulis selanjutnya, sebagai sumber maupun bahan pembelajaran untuk menciptakan pembaharuan tulisan karena peneliti memiliki kapasitas yang cukup terbatas, dan peneliti berharap generasi berikutnya dapat memperbaiki tulisan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

‘Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Akan tetapi, harus dipahami tidak semua kinerja mudah di ukur, mudah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan atau dibuktikan secara konkrit.

Menurut Mulyadi (2001, hal. 337) “Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan” Sedangkan pendapat Mangkunegara (2017, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Moehariono (2012, hal. 96) ‘Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

b. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap

organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja itu sangat penting untuk mengetahui bagaimana selama ini kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013, hal. 551-552) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda karyawan satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam meningkatkan motivasi kerja.
- 6) Meningkatkan etos kerja
- 7) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki design pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 8) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.

Husaini Usman (2011, hal. 490) dibalik dari tujuan penilaian tentulah ada manfaatnya yaitu :

- 1) Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja karyawan.

- 2) Meningkatkan keefektivan
- 3) Penilaian kinerja pegawai.
- 4) Meningkatkan kinerja pegawai
- 5) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan tersebut baik berdasarkan sistem karir maupun prestasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam priode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Gibson dalam Umam (2010 hal.189) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kerja seseorang, yaitu : 1) faktor kemampuan individual 2) Faktor psikologi 3) faktor organisasi.

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor individu meliputi: kemampuan dan keterampilan artinya keyakinan individu terhadap mampu tidaknya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan suatu kinerja hal ini di pengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
- 2) Faktor psikologi meliputi: kepribadian, presepsi, peran, sikap, dan motivasi yaitu keyakinan individu dalam mengatasi suatu pekerjaan yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Hal ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
- 3) Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sitem penghargaan.

d. Indikator Kinerja

Tuntutan untuk mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi, selain didorong oleh kekuatan sosial dan teknologi juga oleh adanya pandangan pragmatis mengenai ketidaksesuaian antara perusahaan dengan model pengukuran kinerja organisasi.

Menurut Hamid (2014, hal.112) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- 4) Keputusan Yang Diambil
- 5) Daerah Organisasi Kerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas Kerja merupakan out put tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan merupakan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam melakukan setiap tugas-tugas dan pekerjaannya.
- 4) Keputusan Yang Diambil merupakan suatu hasil atau keluaran dari tindakan pemecahan masalah yang sudah di pertimbangkan konsekuensi nya.
- 5) Daerah Organisasi Kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan eksistensi keberadaan dll yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.

2. *Locus Of Control*

a. Pengertian *Locus Of Control*

Locus Of Control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Dalam *locus of control* dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. *Locus of control internal*
2. *Locus of control eksternal*

Untuk memperjelas pengertian beberapa definisi *locus of control* antara lain:

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control* Suprayogi (2017, hal. 133).

Menurut Reiss dan Mitra dalam Ayudiati (2010, hal 69) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti keterampilan, kemampuan dan usaha. Individu dengan *external locus of control*

memiliki cara pandang dimana segala hal baik atau buruk diluar kontrol mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir.

Locus of control menurut Ghufron & Risnawita (2011, hal. 382) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Sedangkan menurut Karimi dan Alipour (2011, hal. 233) *locus of control* adalah tingkat kepercayaan yang individu yakini bahwa keberhasilan atau kegagalan berasal dari sumber internal ataupun eksternal, baik dari kendali diri mereka atau karena keberuntungan, kesempatan, atau nasib.

b. Dimensi-dimensi *locus of control*

1. Locus of control internal

Menurut Hanurawan (2010, hal. 113) orang dengan *locus of control internal* sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana. Sedangkan Menurut Robbins (2007, hal. 138) *locus of control internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control internal* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja.

2. Locus of control eksternal

Schermerhorn dalam Ayudiati (2010, hal. 33) menilai bahwa seseorang dengan *external locus of control* lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka. Robbins dan Judge (2011, hal. 32) lebih lanjut menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan *external locus of control* pada umumnya lebih extrovert dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu-individu yaitu tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh prilakunya sendiri (faktor internal) ataukah semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Locus Of control*

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi locus of control seorang individu yaitu:

1. Faktor keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya

membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. (*locus of control eksternal*).

Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*). Faktor lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*).

2. Faktor motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3. Faktor pelatihan dan pendidikan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control internal* yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

d. Indikator *Locus Of Control*

Crider (2003) menjelaskan indikator antara *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* sebagai berikut : Ghufron & Risnawati (2010, hal.68)

1. *Internal locus of control* Indikatornya adalah:
 - a. Suka bekerja Keras
 - b. Memiliki Inisiatif yang tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
 - e. Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *External locus of control*, Indikatornya ialah:
 - a. Kurang memiliki inisiatif
 - b. Kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi dalam memecahkan suatu masalah
 - d. Lebih mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain.
 - e. Tidak mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Secara umum orang memperoleh harapan dari kegiatannya tergantung pada perilaku mereka sendiri atau diluar kendali mereka. Apabila dalam diri karyawan berorientasi internal cenderung percaya bahwa kekuatan tunduk pada kontrol mereka sendiri dan terjadi ketika mereka menampilkan kemampuan mereka dan telah tertanam keenam indikator diatas maka seorang karyawan tersebut memiliki kepribadian *locus of control internal*.

Sebaliknya apabila dalam diri karyawan berorientasi eksternal melihat terjadinya kekuatan bukan karena diri mereka sendiri tetapi terjadinya karena

nasib atau kekuatan dari luar (orang lain) dan telah tertanam keempat indikator diatas maka seorang karyawan tersebut memiliki kepribadian *locus of control eksternal*.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Pelatihan dan Pendidikan berbeda tetapi mempunyai tujuan yang sama, pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Menurut Andrew E. Sikula (2005, hal. 110) Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Sedangkan menurut Sutrisno bahwa Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil.

As'ad (2001, hal. 67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang di selenggarakan agar dicapai penguasaan atas keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Dengan demikian Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat, pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

a. Tujuan Pelatihan

Dalam suatu organisasi Tujuan Pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012, hal. 15) tujuan-tujuan dari program pelatihan dan pendidikan antara lain :

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Pelayanan
5. Moral
6. Karier
7. Balas jasa

Adapun berikut penjelasannya :

1. Produktivitas kerja

Dengan pendidikan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

2. Efisiensi

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan biaya operasional relatif kecil.

3. Kerusakan

Program pendidikan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang dan mesin-mesin karena karyawan sudah ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Pelayanan

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

5. Moral

Dengan pendidikan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik.

6. Karier

Dengan pendidikan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja yang lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang

7. Balas jasa

Dengan pendidikan, balas jasa (gaji, upah, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan
2. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab
3. Merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat
4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya

c. Indikator Pelatihan

Secara umum pelatihn membantu perkembangan pengetahuan dan keterampilan , adapun indikator pelatihan menurut Kaswan (2011, hal.77) adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

2. Peserta
3. Penerapan materi
4. Metode dan hasil.
5. Lingkungan Pembelajaran

Berikut penjelasannya:

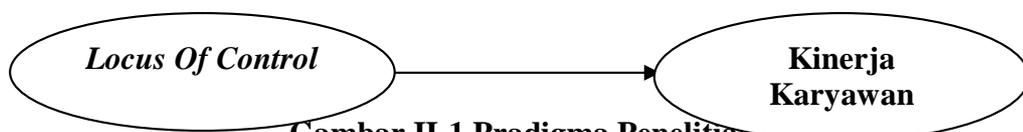
1. Instruktur adalah pelatih yang memberikan materi pada saat pelatihan dilaksanakan baik teori maupun praktek.
2. Peserta merupakan orang/karyawan yang dilatih dan diajarkan oleh pelatih
3. Penerapan materi merupakan perbuatan memperaktekkan suatu teori metode dan hal lain yang diajarkan pelatih kepada peserta,
4. Metode dan hasil merupakan suatu prosedur atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditentukan itulah berpa hasil.
5. Lingkungan pembelajaran disini merupakan tempat berlangsungnya kegiatan pelatihan yang mendapatkan pengaruh dari luar terhadap keberlangsungan kegiatan pelatihan tersebut.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Locus of control dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Kartika (2007, hal. 158) menyebutkan bahwa *Locus of control eksternal* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan *locus of control eksternal* akan memiliki kinerja yang lebih rendah.

Penelitian Spector dalam Donnelly et.al. (2012, hal.9) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja dan *locus of control internal*. Seseorang yang ber*locus of control internal* cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Selain itu penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010, hal.9) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Pradigma Penelitian

2. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh pelatihan dan pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu.

Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

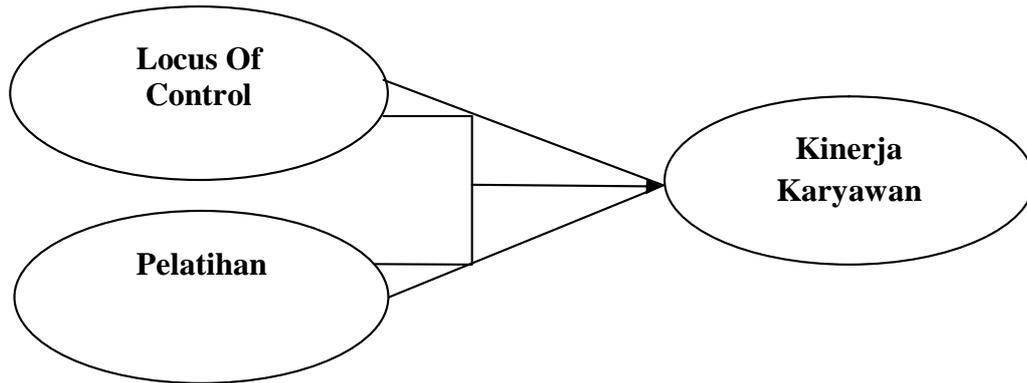
Dari hasil penelitian yang dilakukan Edi Saputra Kemapaman pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.



Gambar II-2 Pradigma Penelitian

3. Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan dengan Kinerja karyawan.

Pengaruh antara *Locus of control internal*, *locus of control eksternal* dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II-3 Pradigma Penelitian

Pada gambar diatas *locus of control eksternal* dimana individu karyawan tidak mampu mengontrol dirinya sendiri, merasa tidak yakin atas kemampuannya dalam melakukan pekerjaan, tidak bertanggung jawab dan selalu mengharapkan bantuan dari orang lain maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dan pada *Locus Of Control internal* merupakan suatu upaya bagi karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dimana suatu kinerja yang baik dipengaruhi oleh seorang individu mengontrol dirinya sendiri yang merasa yakin dalam mengerjakan, menyelesaikan dan mengatasi suatu masalah pekerjaan dari dalam diri sendiri tidak bergantung pada orang lain dan bertanggung jawab sehingga karyawan akan berusaha untuk

mencapai prestasi belajar yang tinggi sehingga mampu untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja.

Serta dengan kualitas pendidikan yang tinggi, jika seorang karyawan mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang tinggi biasanya mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, cekatan dan mampu dalam mengatasi suatu masalah tanpa bantuan orang lain karena karyawan memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
2. Ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
3. Ada pengaruh *Locus Of Control* dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dimana penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasioanal bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang dicapai seseorang karyawan.

Tabel III.I
Indikator Kinerja

Variabel (Y)	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja	1. Kualitas Kerja	1,2
	2. Kuantitas Kerja	3,4
	3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan	5,6
	4. Keputusan Yang Diambil	7,8
	5. Perencanaan Kerja	9,10

Sumber : Hamid (2014, hal.112)

2. *Locus Of Control (XI)*

Locus Of Control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Dalam *locus of control* dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. *Locus of control internal.*
2. *Locus of control eksternal*

Tabel III.2
Indikator *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*

Indikator <i>Locus Of Control Internal</i>	Indikator <i>Locus Of Control Eksternal</i>	Item Pernyataan
1. Memiliki inisiatif yang tinggi	1. Kurang memiliki inisiatif	1,2
2. Suka bekerja keras	2. Kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol.	3,4
3. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.	3. Kurang mencari informasi dalam memecahkan suatu masalah-masalah	5,6
4. Selalu mencoba berfikir seefektif mungkin.	4. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.	7,8
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.	5. Kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga tidak berhasil dalam bekerja.	9,10

Sumber: Ghufon & Risnawati (2010, hal.68)

3. Pelatihan (X2)

Pelatihan yang baik akan memudahkan seorang karyawan untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam suatu perusahaan, dengan pelatihan yang cukup seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan. Menurut pendapat Handoko (2014, hal. 104) Pelatihan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Adapun indikator pelatihan menurut Kaswan (2011, hal.77) terdiri dari :

Tabel III.3
Indikator Pelatihan

Variabel (X2)	Indikator	Item Pernyataan
Pelatihan	1. Instruktur	1,2
	2. Peserta	3,4
	3. Penerapan Materi	5,6
	4. Metode dan hasil.	7,8
	5. Lingkungan pembelajaran	9,10

Sumber: Kaswan (2011, hal.77)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari 2019, untuk lebih jelasnya tentang kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19			
		1	2	3	4	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

Sugiyono (2012, Hal.115) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karekteristik/sifat yang dimiliki oleh

subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang berjumlah 118 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin Umar dalam Juliandi(2013, hal. 59) yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penelitian sampel yang masih di tolerir atau di inginkan .

Pada penelitian ini diketahui : N = 118 dan e = 0,1

$$n = \frac{118}{1+118(0,1)^2}$$

$$n = \frac{118}{2}$$

$$n = 54,12 \text{ dibulatkan } 54$$

Dari hasil perhitungan diatas dengan populasi sebesar 118, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 54 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan digunakan oleh Umar dalam Juliandi, (2013 hal. 59) yaitu minimal 100 sampel.

Tabel III.5
Daftar Sampel Penelitian

Bagian	Populasi	Sampel
D. Human Resources & General Affair	14	$\frac{14}{118} \cdot 54 = 6$
Departemen Finance	4	$\frac{4}{118} \cdot 54 = 2$
Departemen Operation	100	$\frac{100}{118} \cdot 54 = 46$
Jumlah	118	54

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data , penulis menggunakan cara sebagai berikut :

- 1) Wawancara (*interview*), adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
- 2) Angket (*Questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam angket yang ditunjukkan kepada para karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan dengan menggunakan metode skala Likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada sampel berikut ini:

Tabel III.6.
Skala Likert

PETANYAAN	BOBOT
Ø Sangat Setuju	5
Ø Setuju	4
Ø Kurang Setuju	3
Ø Tidak Setuju	2
Ø Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamata variabel x

$(\sum y)^2$ = Pengamata jumlah variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
- b) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed > α 0,05).

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Instrument X_1 (*Locus Of Control*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,648	0,268	0,000<0,05	Valid
2	0,693	0,268	0,000<0,05	Valid
3	0,628	0,268	0,000<0,05	Valid
4	0,822	0,268	0,000<0,05	Valid
5	0,473	0,268	0,000<0,05	Valid
6	0,839	0,268	0,000<0,05	Valid
7	0,618	0,268	0,000<0,05	Valid
8	0,838	0,268	0,000<0,05	Valid
9	0,755	0,268	0,000<0,05	Valid
10	0,685	0,268	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2016

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrument X₂ (Pelatihan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,402	0,268	0,003<0,05	Valid
2	0,403	0,268	0,003<0,05	Valid
3	0,661	0,268	0,000<0,05	Valid
4	0,272	0,268	0,047<0,05	Valid
5	0,615	0,268	0,000<0,05	Valid
6	0,379	0,268	0,005<0,05	Valid
7	0,355	0,268	0,008<0,05	Valid
8	0,305	0,268	0,025<0,05	Valid
9	0,615	0,268	0,000<0,05	Valid
10	0,661	0,268	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2016

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Instrument Y (Kinerja)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,620	0,268	0,000<0,05	Valid
2	0,439	0,268	0,001<0,05	Valid
3	0,486	0,268	0,000<0,05	Valid
4	0,408	0,268	0,002<0,05	Valid
5	0,477	0,268	0,000<0,05	Valid
6	0,620	0,268	0,000<0,05	Valid
7	0,631	0,268	0,000<0,05	Valid
8	0,414	0,268	0,002<0,05	Valid
9	0,361	0,268	0,007<0,05	Valid
10	0,473	0,268	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2016

a. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma^2 t} \right]$$

(Arikunto, 2006, hal. 196)

Dengan keterangan :

r	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_{1^2}	=	Varians total

Kriteria pengujiannya :

Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,6$ maka reliabilitas cukup baik. Namun jika nilai koefisien yang diperoleh $< 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti dtunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel III-10
Ringkasan Pengujian reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach Alpha	Status
<i>Locus Of Control</i>	0,877	Reliabel
Pelatihan	0,602	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,651	Reliabel

Sumber : Data Dioalah SPSS 2016

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa realibilitas instrument *Locus Of Control* (Variabel X_1) sebesar 0,877 (reliable), instrument Pelatihan (Variabel X_2) sebesar 0,602 (reliable), dan instrument Kinerja Karyawan (Variabel Y) sebesar 0,651 (reliable).

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument di atas menunjukkan reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan indepeden memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric

kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria ini menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogov swirnov adalah adalah tidak signifikan (2-tailed) > α , 0, 05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = *Locus Of Control*

X_2 = Pelatihan

3. Hipotesis

a. Uji 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 (2008, hal. 250) sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2012, hal 250)

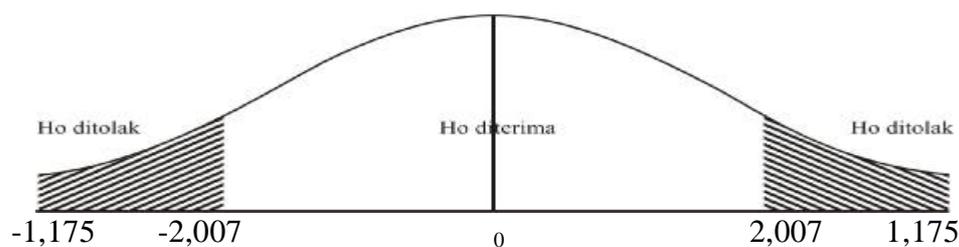
Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r_2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T (Parsial)

Bentuk pengujian adalah

- a) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengujian :

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

- a) Bila t hitung $> t$ tabel, $H_0 =$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha = 0,05$ ($< 0,05$) Ini berarti bahwa H_a diterima (H_0 ditolak)
- b) Bila t hitung $< t$ tabel, $H_0 =$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha = 0,05$ ($< 0,05$) Ini berarti bahwa H_a diterima (H_0 ditolak)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

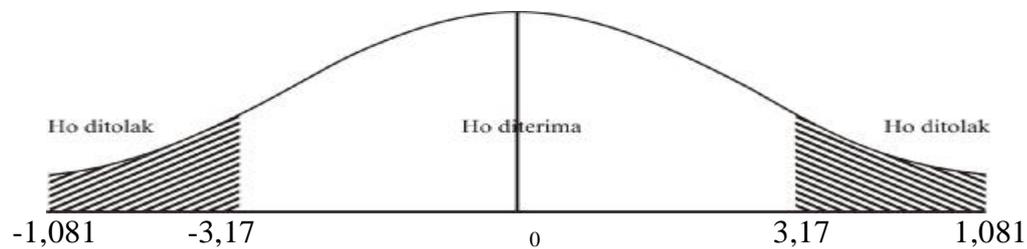
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi ganda
 K = jumlah variabel indeviden
 N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y)
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y).

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program

Statistical Package For Social Sciences (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 butir pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah *Locus Of Control*, Variabel X_2 adalah Pelatihan, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 54 karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

Tabel IV-1
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Penelitian (2019)

Ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 (*Locus Of Control* dan Pelatihan) maupun variabel Y terikat (Kinerja Karyawan). Berikut ini peneliti ingin menguraikan demografi responden mengenai usia, jenis kelamin, dan pendidikan karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan Usia

Identitas responden yang ada pada PT. Jasa Marga pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	7 Orang	12,97%
2	31-40 Tahun	8 Orang	14,81%
3	41-50 Tahun	14 Orang	25,92%
4	51 Tahun Keatas	25 Orang	46,30%
Jumlah		54 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas diketahui mayoritas Usia responden yang penulis teliti pada kelompok usia 51 tahun ke atas sebanyak 25 orang (46,30%). Hal ini dikarenakan lembaga membutuhkan karyawan yang berpengalaman sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

b. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	41 Orang	75,93%
2	Perempuan	13 Orang	24,07%
Jumlah		54 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 41 orang (75,93%). Hal ini dikarenakan lembaga membutuhkan karyawan laki-laki.

c. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	28 Orang	51,85%
2	D3	2 Orang	3,70%
3	S1	20 Orang	37,04%
4	S2	4 Orang	7,40%
Jumlah		54 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 28 orang (51,85%). Hal ini dikarenakan, pada perusahaan tersebut masih memiliki banyak karyawan lama yang sudah bekerja selama belasan tahun yang pada saat dahulu penerimaan karyawan pada PT. Jasa Marga harus memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK, akan tetapi ada beberapa karyawan yang melanjutkan pendidikan nya ke jenjang yang lebih tinggi seperti Strata-I maupun Strata-II tetapi masih banyak pula yang tidak melanjutkan pendidikan nya sehingga hanya memiliki pendidikan SMA/SMK.

d. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	9 Orang	16,67%
2	6-10 Tahun	15 Orang	27,78%
3	10 Tahun Keatas	30 Orang	55,55%
Jumlah		54 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja 10 Tahun ke atas yaitu sebanyak 30 orang (55,55%). Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah diterima bekerja, saat ini sudah menjalani masa kerja di atas 10 Tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dan angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (*Locus Of Control*)

Alternatif Jawaban												
No per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	35,2	25	46,3	10	18,5	0	0	0	0	54	100
2	20	37,0	29	53,7	5	9,3	0	0	0	0	54	100
3	19	35,2	25	46,3	5	9,3	0	0	0	0	54	100
4	17	31,5	33	61,1	4	7,4	0	0	0	0	54	100
5	14	25,9	20	37,0	19	35,2	0	0	0	0	54	100
6	13	24,1	32	59,2	9	16,7	0	0	0	0	54	100
7	11	20,3	26	48,1	2	3,7	0	0	0	0	54	100
8	14	25,9	36	66,6	4	7,4	0	0	0	0	54	100
9	17	31,5	30	55,5	7	12,9	0	0	0	0	54	100
10	14	25,9	35	64,8	5	9,3	0	0	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang *locus of control* yang Pada sebagian besar pekerjaan, mudah mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,3%

2. Jawaban responden tentang *locus of control* yang dengan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan apa saja yang diselesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,7%
3. Jawaban responden tentang *locus of control* yang dilakukan karyawan yaitu jika keputusan yang dibuat atasan kurang sesuai, maka akan memberikan masukan atau usulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,1%
4. Jawaban responden tentang *locus of control* pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain, karyawan pasti juga mampu untuk menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,1%
5. Jawaban responden tentang *locus of control* yang dilakukan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bila berusaha dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37,0%
6. Jawaban responden tentang *locus of control* yang pada sebagian besar pekerjaan, sulit atau tidak mudah mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59,2%
7. Jawaban responden tentang *locus of control* yang dengan kemampuan terbatas, pekerjaan apa saja yang karyawan selesaikan selalu kurang memuaskan, karyawan bisa mengerjakan apabila dibantu orang lain yang lebih ahli, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,1%
8. Jawaban responden tentang *locus of control* yang jika keputusan yang dibuat oleh atasan kurang sesuai, karyawan akan diam saja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,6%

9. Jawaban responden tentang *locus of control* melakukan pekerjaan yang diberikan yang sebelumnya sudah diajarkan, dan karyawan belum tentu mampu mengerjakan pekerjaan orang lain , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,5%
10. Jawaban responden tentang *locus of control* yang apabila kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64,8%

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Pelatihan)

Alternatif Jawaban												
No per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	51,8	25	46,3	1	1,8	0	0	0	0	54	100
2	18	33,3	25	46,3	7	12,9	0	0	0	0	54	100
3	15	27,8	28	51,8	11	20,4	0	0	0	0	54	100
4	19	35,2	27	50	8	14,8	0	0	0	0	54	100
5	24	44,4	23	42,6	7	12,9	0	0	0	0	54	100
6	27	50	20	37,1	7	12,9	0	0	0	0	54	100
7	25	46,3	23	42,6	6	11,1	0	0	0	0	54	100
8	19	35,2	26	48,1	9	16,7	0	0	0	0	54	100
9	19	35,2	29	53,7	6	11,1	0	0	0	0	54	100
10	21	38,9	29	53,7	4	7,4	0	0	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51,8%

2. Jawaban responden tentang instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,3%
3. Jawaban responden tentang karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,8%
4. Jawaban responden tentang karyawan dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
5. Jawaban responden tentang materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44,4%
6. Jawaban responden tentang materi yang diberikan sudah cukup lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50%
7. Jawaban responden tentang me
8. tode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,3%
9. Jawaban responden tentang metode yang dilakukan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,1%
10. Jawaban responden tentang karyawan merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan dan fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,7%

11. Jawaban responden tentang pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,7%

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40,7	27	50	5	9,3	0	0	0	0	54	100
2	17	31,5	29	53,7	8	14,8	0	0	0	0	54	100
3	20	37,1	32	59,2	2	3,7	0	0	0	0	54	100
4	20	37,1	26	48,1	8	14,8	0	0	0	0	54	100
5	21	38,9	22	40,7	11	20,4	0	0	0	0	54	100
6	30	55,5	18	33,3	6	11,1	0	0	0	0	54	100
7	39	72,2	15	27,8	0	0	0	0	0	0	54	100
8	17	31,5	28	51,8	9	16,7	0	0	0	0	54	100
9	19	35,1	31	57,4	4	7,4	0	0	0	0	54	100
10	20	37,1	32	59,2	2	3,7	0	0	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kinerja karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
2. Jawaban responden tentang kinerja karyawan pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,7%
3. Jawaban responden tentang kinerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59,2%

4. Jawaban responden tentang kinerja karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,1%
5. Jawaban responden tentang kinerja karyawan hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan-rekan saya yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40,7%
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55,5%
7. Jawaban responden tentang kinerja karyawan berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72,2%
8. Jawaban responden tentang kinerja karyawan tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,8%
9. Jawaban responden tentang kinerja karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,4%
10. Jawaban responden tentang kinerja karyawan hubungan antar sesama rekan membantu saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59,2%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

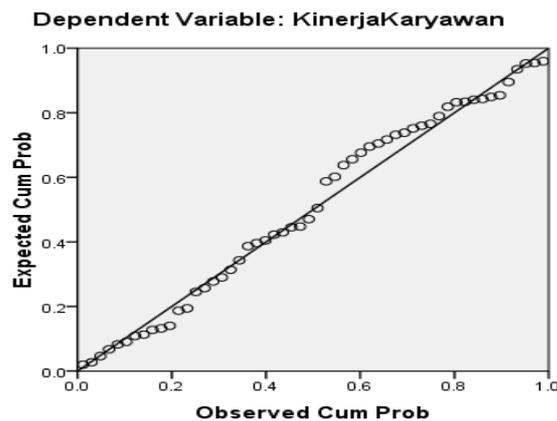
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/ VIF*), bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka di indikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel IV-11
Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.463	7.428		4.370	.000	17.551	47.375					
LocusOfControl	.162	.138	.170	1.175	.246	.115	.438	.191	.162	.161	.902	1.109
Pelatihan	.075	.159	.068	.471	.640	.244	.394	.121	.066	.065	.902	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Jika dilihat pada Tabel IV-11 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

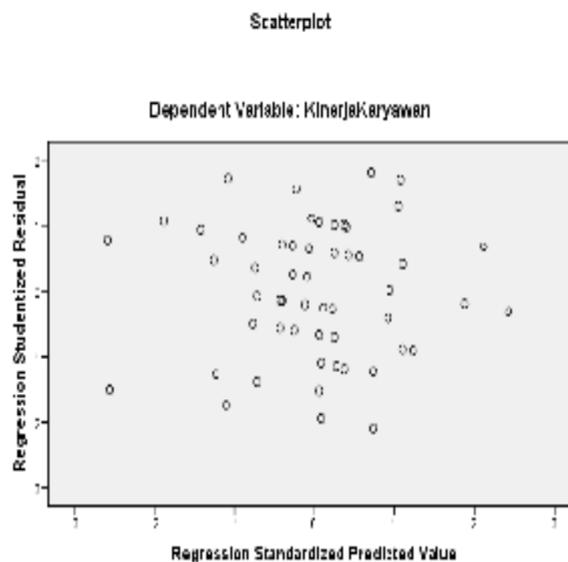
- Locus Of Control* (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,902 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,109 lebih kecil dari 10.
- Pelatihan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,902 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,109 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel *Locus Of Control* dan Pelatihan bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dan satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV-2
Heterokedastisitas**



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	32.463	7.428		4.370	.000	17.551	47.375					
LocusOfControl	.162	.138	.170	1.175	.246	.115	.438	.191	.162	.161	.902	1.109
Pelatihan	.075	.159	.068	.471	.640	.244	.394	.121	.066	.065	.902	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 32,463 + 0,162X_1 + 0,075X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 32,463 apabila variabel *locus of control* dan pelatihan dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 32,463.
- 2) Nilai koefisien *locus of control* sebesar 0,162 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,2%
- 3) Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,075 menyatakan bahwa apabila tingkat pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 7,5%.

c. Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Ho : = 0 = (Tidak ada hubungan signifikan *Locus Of Control* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan).

Ho : = 0 = (Ada hubungan signifikan *Locus Of Control* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan).

Tabel IV-13
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.463	7.428		4.370	.000
	LocusOfControl	.162	.138	.170	1.175	.246
	Pelatihan	.075	.159	.068	.471	.640

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : diolah Oleh SPSS 16

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel

- Locus Of Control* (X_1) di peroleh t_{hitung} sebesar 1,175 dengan nilai signifikan 0,246 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,175 < t_{tabel} 2,007 dengan nilai sig pada *Locus Of Control* (X_1) 0,246 > 0,05 dikarenakan nilainya lebih dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial berarti Ho diterima dan Ha ditolak yang secara parsial *Locus Of Control* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan.
- Pelatihan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,471 dengan nilai signifikan 0,640 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 0,471 < t_{tabel} 2,007 dengan nilai sig pada pelatihan (X_2) 0,246 > 0,05 dikarenakan nilainya lebih dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji

secara parsial berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* (X_1) dan Pelatihan (X_2) yang ada pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-14
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.176	2	6.088	1.081	.347 ^a
	Residual	287.306	51	5.633		
	Total	299.481	53			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, LocusOfControl

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : diolah Oleh SPSS 16

Dari uji ANOVA didapat nilai $F_{hitung} 1,081 < F_{tabel} 3,17$ dengan sig $0,347 > \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti *Locus Of Control* (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$

3. Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh *Locus Of Control* (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.238 ^a	.057	.020	3.110

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, LocusOfControl

Sumber : diolah Oleh SPSS 16

Berdasarkan tabel IV-14 diatas dapat dilihat Nilai *R Square* sebesar 0,057 menunjukkan bahwa kolerasi atau hubungan *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,057 \times 100\% \\ &= 5,7\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 5,7% dipengaruhi oleh *locus of control* dan pelatihan sedangkan sisanya masih banyak lagi yaitu sebesar 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti misalnya seperti kompensasi, disiplin, keselamatan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (*Locus Of Control* dan Pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan, ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $1,175 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas $sig_{0,246} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa hanya sebagian kecil *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang memiliki *locus of control eksternal*, sehingga tidak berdampak baik bagi perusahaan.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $0,471 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas $sig_{0,640} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini, hanya sedikit pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebab masih banyak karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan tetapi tidak mampu menerapkannya ke dalam pekerjaan mereka, ada yang lupa dengan apa yang sudah diajarkan oleh instruktur, ada juga yang tidak paham atas apa yang diajarkan dan lain sebagainya.

3) Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabng Belmera Medan. Dapat dikatakan bahwa kontribusi *Locus Of Control* (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) relative kecil yaitu 5,7% sisanya 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya seperti kompensasi, kompetensi, disiplin, motivasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Locus Of Control* dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 54 karyawan, kemudian telah dianalisa maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari variabel *Locus Of Control* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $1,175 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas $sig_{0,246} >$ dan $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa variabel X_1 (*Locus Of Control*) hanya kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Sedangkan pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $471 < t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas $sig_{0,640} >$ dan $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hanya sebagian kecil mempengaruhi kinerja karyawan, dari hasil wawancara penelitian didapatkan masih banyak karyawan yang sudah diberikan pelatihan tetapi mereka lupa dengan apa yang sudah diajarkan oleh instruktur sehingga belum mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.
3. Terdapat pengaruh variabel *Locus Of Control* (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh determinasi nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,057 menunjukkan hanya sekitar

5,7% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel *Locus Of Control* (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi *Locus Of Control* (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 5,7% sisanya 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan bahwa *Locus Of Control* dan Pelatihan yang dimiliki karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, mungkin yang harus lebih ditingkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk bisa mencapai tujuan dari lembaga, karna *locus of control* dan pelatihan belum tentu bisa meningkatkan kinerja walaupun karyawan mendapatkan pelatihan tetapi banyak juga yang masih belum mengerti atau belum paham dengan apa yang diajarkan bahkan banyak dari karyawan yang lupa tentang yang sudah diajarkan dari pelatihan tersebut .
2. *Locus Of Control* yang ada pada individu karyawan dan Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang penulis teliti masih banyak terdapat kekurangan, karena itulah karyawan perlu mendapatkan bimbingan dari atasan supaya selalu mengikuti program pelatihan walaupun biasanya pelatihan diadakan diluar daerah.

3. Dalam usaha meningkatkan kinerja, pimpinan beserta bagian yang terkait lainnya dapat menerapkan *locus of control* internal pada masing-masing individu karyawan dan memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan agar hasil tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 102-125.
- Andrew, E. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. (Skripsi) Universitas Diponegoro.
http://eprints.undip.ac.id/22547/1/SKRIPSI_SORAYA.PDF
- Donatta, A. (2018). *Design Your Hope*. Bandung: Gramedia Pustaka Utama.
- Donnelly. (2000). Attitudes Towards Dysfunctional Audit Behavior. The effect of Locus of Control, Organization Commitment, and Position. *The journal of Applied Bussines Research*, 19(1), 49-62.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, E. T. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasbullah. (2011). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, S. P. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitaif untuk Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Julianingtyas, B. N. (2012). *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*". Universitas Negeri Semarang. Diakses 2012. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj>

- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organization: Role Of Locus Of Control. *International Journal Of Bussiness and Social Science*, 2(18), 231-236.
- Kartika., & Wijayanti. (2007). Locus Of Control And Accepting Disfunctional Behavior on Public Auditors Of DFAB. *Akuntabilitas*, 7(2), 158-164.
- Mahaputra, I. N. K. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem, Self Efficacy Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 291-304.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 936-945.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2011). *Orientasi Pasar dan Keunggulan Bersaing: Studi Kasus Penjualan Komputer*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, E. S. & Siswidiyanto, S. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*, 2(1), 116-121.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2002) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A, (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, K. A. K. (2012). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor. *Journal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 1-160.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suprayogi, T. T. (2017). Locus of Control dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Riset Manajemen dan Bisnis FE-UNIAT*, 2(2), 131-138.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

KUISIONER LOCUS OF CONTROL (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Locus Of Control Internal</i>						
1	Pada sebagian besar pekerjaan, mudah mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dicapai					
2	Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik.					
3	Jika keputusan yang dibuat atasan kurang sesuai, saya akan melakukan sesuatu memberi masukan atau usulan					
4	Pekerjaan yang dapat di kerjakan oleh orang lain, saya pasti juga mampu untuk menyelesaikannya					
5	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bila berusaha dengan sungguh-sungguh					
<i>Locus Of Control Eksternal</i>						
6	Pada sebagian besar pekerjaan, sulit atau tidak mudah mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dicapai.					
7	Dengan kemampuan saya yang terbatas, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu kurang memuaskan, saya bisa mengerjakan apabila dibantu oleh orang lain yang lebih ahli.					
8	Jika keputusan yang dibuat atasan kurang sesuai, saya akan diam saja.					
9	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan yang sebelumnya sudah diajarkan, dan saya belum tentu mampu mengerjakan pekerjaan orang lain.					
10	Kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik					

KUISIONER PELATIHAN (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
3	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan					
4	Saya dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja					
5	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
6	Materi yang diberikan sudah cukup lengkap					
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan					
8	Metode yang dilakukan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
9	Saya merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan dan fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar.					
10	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.					

KUESIONER KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
4	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja					
5	Hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan-rekan saya yang lain					
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya					
7	Saya berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi					
8	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
9	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					
10	Hubungan antar sesama rekan membantu saya dalam bekerja					

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk.CABANG BELMERA

PETUNJUK PENGISIAN KOESIONER

1. Jawablah secara singkat pada bagian pertanyaan identitas responden
2. Berikan tanda ceklis (\checkmark) pada kolom jawaban opini yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
3. Nomor responden tidak diisi
4. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban

IDENTIFIKASI RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Usia : < 20 Tahun 31-40 Tahun
 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Sederajat D3
 S1 S2
5. Masa Kerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun
 6-10 Tahun >10 Tahun

Keterangan Skor :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO)
Tbk.CABANG BELMERA**



Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi saudara.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu. Atas kesediaan Bapak/Ibu

untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

OCHA NATASYA

1505160172