

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL
PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH

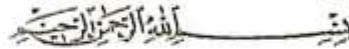
**Nama : Mohd Abi Rafdianto
NPM : 1505160627
Konsentrasi : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MOHD. ABI RAFDIANTO
NPM : 1505160627
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUF OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

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


ASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Penguji II


HADE CHANDRA DATUBARA, SE., M.M

Pembimbing


YUDI SISWADI, SE., M.M

Ketua


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

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

دَائِمَةُ الْعِلْمِ وَالْحَقِّ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MOHD ABI RAFDIANTO
N.P.M : 1505160627
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA KANTOR SENTRAL
PENGOLAHAN POS 20900

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mohd Abi Rafdianto
NPM : 1505160627
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia/ Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan pendahuluan variabel, variabel terkait serta objek disinkronkan dengan identifikasi masalah	17 November 2021	
Bab 2	Penulisan teori beserta referensi sudah menerapkan ketentuan termasuk kerangka konseptual dan hipotesis	17 Januari 2022	
Bab 3	Cocokkan populasi dan sampel dengan jumlah karyawan tetap, juga uji hipotesis yang digunakan	2 Februari 2022	
Bab 4	Tambah ketajaman analisis pada pembahasan	18 Juni 2022	
Bab 5	Kesimpulan dan saran hasil penelitian dan sasaran uji kepentingan lainnya	4 Juli 2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan mendeley dengan mendeley software	12 Juli 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	<i>Preses Selanjutnya</i>	15/07/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOHD ABI RAFDIANTO
NPM : 1505160627
Program Studi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



MOHD ABI RAFDIANTO

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

Oleh:

Mohd Abi Rafdianto

1505160627

Email: rafdianto22@gmail.com

Tujuan dalam penelitian ini untuk pengaruh *locus of control* terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah tyeknik analisis jalur dengan menggunakan aplikasi Smart PLZ. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900. Adapun hasil penelitian menunjukkan *Locus of conrol* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of conrol* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Semakin tinggi motivasi di perusahaan makin tinggi tingkat kinerja karyawan. *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat tingkat *locus of control* seseorang maka motivasi dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat. nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.643 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel *locus of control* hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui motivasi kerja sekitar 64,3%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Locus of Control*, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF LOCUS OF CONTROL ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION IN EMPLOYEES OF PT. POST INDONESIA (PERSERO) CENTRAL OFFICE MEDAN POS PROCESSING 20900

By:

Mohd Abi Rafdianto

1505160627

Email: rafdianto22@gmail.com

The purpose of this study is to determine the effect of locus of control on performance through motivation on employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Office for Postal Processing in Medan 20900. This study uses a quantitative approach. The data analysis technique used is the path analysis technique using the Smart PLZ application. The samples in this study were 50 employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Office of Postal Processing in Medan 20900. The results of the study show that Locus of control does not have a significant positive effect on employee performance. Locus of control does not have a significant positive effect on employee work motivation. Motivation has a significant positive effect on performance. The higher the motivation in the company, the higher the level of employee performance. Locus of Control affects employee performance through employee work motivation. The higher the level of a person's locus of control, the higher the motivation and performance of employees increases. The R-Square adjust value obtained on the employee performance variable is 0.643 for the employee performance variable. This value interprets that the locus of control variable is only able to explain the variance of employee performance through work motivation of around 64.3%, the rest is influenced by other factors not mentioned in this study.

Keywords: Locus of Control, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata`alayang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”** yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu `Alaihi Wasallam, yang telah membawa kita kezaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih belum memenuhi kesempurnaan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran konstruktif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Buat Ayahanda **Harissianto** dan Ibunda **Siti Aisyah** yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta do`a, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaradan sebagai Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi ini yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M. Si selaku ketua Program Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan baik.

9. Bapak Kolonel Inf Ardianto selaku oom saya yang telah banyak membantu, memberi arahan, saran dan bimbingan, bantuan dalam finansial dalam perkuliahan.
10. Bapak Sahid selaku paman saya yang telah banyak membantu, memberi arahan, saran dan bimbingan, bantuan dalam finansial dalam perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf pegawai biro yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Sdri Shaqira Yan selaku pasangan saya yang telah banyak membantu, memberi semangat dan bantuan.
13. Kepada teman-teman seperjuangan peneliti jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015 serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata`ala membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, November 2021

Penulis,

MOHD ABI RAFDIANTO

NPM :1505160627

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teori	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Locus Of Control.....	14
2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control.....	14
2.1.2.2 Karakteristik Locus Of Control.....	15
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Locus Of Control	17
2.1.2.4 Indikator Locus Of Control.....	18
2.1.3 Motivasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	24
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisa Data	40

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Deskripsi Data Angket	44
4.1.2 Karakteristik Responden	44
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	46
4.1.3.1 Variabel <i>Locus Of Control</i> (X).....	46
4.1.3.2 Variabel Motivasi (Z)	47
4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y).....	48
4.2 Analisis Data	49
4.2.1 Pengujian Hipotesis.....	49
4.2.1.1 Analisis Pengukuran/ <i>Measurement Model</i>	49
4.2.1.2 Analisis Model Struktural.....	52
4.2.1.3 <i>Mediation Effect</i>	54
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja	58
4.3.2 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Motivasi.....	59
4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	60
4.3.4 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Melalui Motivasi.....	61
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3 Daftar Populasi.....	36
Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert	38
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Locus Of Control</i>	46
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi	47
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.8 <i>Construct Realibility & Validiy</i>	50
Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i>	51
Tabel 4.10 <i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>	52
Tabel 4.11 <i>R- Square</i>	53
Tabel 4.12 <i>F- Square</i>	54
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i>	55
Tabel 4.14 <i>Indirect Effect</i>	57
Tabel 4.15 <i>Total Effect</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja	28
Gambar 2.2 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Motivasi	29
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	30
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Efek Mediasi	56

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini semua pihak berperan aktif didalamnya. Dengan kompleksitas dan semakin beratnya pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dijalankan, maka diperlukan suatu cara yang tepat dan cepat untuk menyelesaikannya, tak terkecuali juga tuntutan akan kebutuhan yang ada dalam masyarakat yang makin beragam. Untuk memenuhi kebutuhan yang beragam tersebut, tidak mungkin dikerjakan sendiri karena ada keterbatasan yang dimiliki oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu sarana dalam kerjasama untuk mencapai tujuan adalah organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Instansi atau badan Pemerintah yang menangani bagian tertentu, baik ditingkat pusat maupun tingkat daerah merupakan salah satu bentuk organisasi yang ada di tubuh pemerintah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap

peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018). Pendapat itu juga diperkuat oleh (Mangkunegara, 2014) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu, Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya, System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, Contextual/situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal,(Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020)

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seseorang mengontrol nasib (destiny) atau peristiwa-peristiwa (event-

event) dalam kehidupannya berada dibawah control dirinya. Pendapat diatas juga diperkuat oleh (Rahayuningsih & Yuniyanto, 2016, Hal. 40) yang mengatakan bahwa locus of control adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Sedangkan Faktor Yang Mempengaruhi locus of control yaitu: Faktor usia dan jenis kelamin (Fadilah & Mahyuny, 2018, Hal. 101). merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak – kanak sampai dewasa; Faktor keluarga merupakan Interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu. Faktor social merupakan Adanya hubungan antara kelas social dan locus of control, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin eksternal locus of control seseorang (Pinasti, 2011).

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Hal diatas juga diperkuat oleh (Darmadi, 2018, Hal. 130) yang menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor yang

mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Edasa & Putra, 2015, Hal. 9).

PT. Pos Indonesia (Persero) Medan adalah salah satu dari bagian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia seperti halnya PT.Telkom, PT. Kereta Api, PT.PLN dan sebagainya. Gagasan untuk mendirikan perusahaan ini timbul dari mengingat pentingnya komunikasi secara tertulis, sehingga di perlukan suatu badan khusus yang menjadi penyelenggara informasi antar daerah wilayah di Indonesia.

Kantor Pos pertama didirikan pada tanggal 24 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal GW. Van Inhoff bersama dengan ditemukannya telegraph dan telepon, badan tersebut dinamakan perusahaan telepon dan telegraph (PTT) Kantor PTT pertama kali berkedudukan di Weltevreden (Gambir Jakarta) antara tahun 1922-1923 dan di pindahkan ke gudang "Burgerlijke Open Bare Wareken" (BOBW) yang sekarang menjadi gedung dinas pekerja Umum Bandung.

Berdasarkan pengamatan awal dan komunikasi yang dilakukan penulis dengan staff/ karyawan di kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Provinsi Sumatera Utara, penulis menemukan beberapa fenomena yang diantara lain ialah : Masih kurangnya inisiatif staff pegawai dalam penyelesaian pekerjaan , misalnya para pegawai tidak sepenuhnya tuntas dalam menyelesaikan satu pekerjaan yang

ditugaskan dalam waktu kerja yang ditentukan dan menumpuk pekerjaan untuk diserahkan ke shift kerja berikutnya. Masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk kantor , misalnya banyak pegawai yang sering kedatangan terlambat setengah jam dari jam masuk kantor tanpa alasan yang mendukung. Kurangnya Ketrampilan pegawai dalam bekerja, yang mengakibatkan pegawai sering melakukan kesalahan saat bekerja, Misalnya Pegawai sering salah memasukkan barang ke alamat pool pengantaran yang dituju.

Disini terlihat masih kurangnya Locus Of Control, Motivasi, Kinerja dalam bekerja. Beberapa masalah ini merupakan saling berhubungan dalam peningkatan kinerja dan karir seorang karyawan. Oleh karena itu, apabila hal ini terus terjadi dan tidak ada solusi untuk diperbaiki, maka dikhawatirkan akan berdampak pada produktivitas dan efisiensi waktu instansi secara keseluruhan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas serta permasalahan yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada jam kantor.
- c. Pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak terlalu luas, mengingat begitu banyaknya masalah yang harus diatasi dan keterbatasan kemampuan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah Locus Of Control, Kinerja, Motivasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh Locus Of Control terhadap Motivasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan?
4. Apakah ada pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
2. Besarnya pengaruh pengaruh Locus Of Control terhadap Motivasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
3. Besarnya pengaruh pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

4. Besarnya pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan memberikan nilai positif dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

2. Bagi Penulis

Sebagai kajian memperkaya dan memperluas ilmu SDM terutama berkaitan mengenai *locus of control* dan SDM.

3. Bagi Akademisi

Menjadi acuan dan bahan pembelajaran, referensi, bagi penulis lainya yang akan melakukan penelitian yang sama

Bab II

Landasan Teori

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa*. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hendrico, 2014, Hal. 2).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Darmadi, 2018, Hal. 213).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015, Hal. 91).

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Ramadian et al., 2021, Hal. 18).

Kinerja pegawai (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Susanto,2017).

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut (Susella, 2017, Hal. 5) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya

manusia dan karir.

- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Manfaat Kinerja

Menurut (Ramadhan, 2021, Hal. 8) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja (Puspitasari et al., n.d., Hal. 40) diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,

4) Faktor kontekstual (situasional)

Sedangkan menurut (Hanafi, 2021, Hal. 2) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Lie & Siagian, 2018, Hal. 2):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Selain itu terdapat juga indikator Kinerja karyawan menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) : adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Efisiensi

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut

- 1) Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal

- waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
 - 5) Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2.1.2 Locus Of Control

2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control

Konsep *Locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory* (Hidayah & Haryani, 2015, Hal. 8)

Konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut mengenai kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang Pervin dalam (Musyafir, 2013, Hal. 26).

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya (Rotter, 1966 dalam (Nabila, 2014, Hal. 18)

Brownell (1981) dalam (Wiriani et al., 2013, Hal. 100) menulis tentang pendapat Rotter dalam *papernya* yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa

yang terjadi pada diri mereka.

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai sumber dari nasibnya (Robbins, dalam (Putra & Subarjo, 2015, Hal. 11)

Locus of Control adalah cara pandang Individu terhadap suatu kejadian atau peristiwa apakah individu tersebut dapat mengendalikan peristiwa atau kejadian yang terjadi (Rotter dalam Karim, 2013).

2.1.2.2 Karakteristik Locus Of Control

Locus Of Control memiliki dua Karakteristik/ Dimensi yang berbeda yaitu Locus Of Control Internal dan Eksternal. Perbedaan karakteristik antara internal locus of control dengan external locus of control (Ghufro dan Risnawati S, 2010:68) adalah sebagai berikut:

1. Internal locus of control

Locus of control internal terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif

Adapun karakteristik dari Internal locus Of Control adalah:

- a). Suka bekerja keras
- b). Memiliki inisiatif yang tinggi
- c). Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d). Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

2. External locus of control

Yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.

Adapun karakteristik dari Eksternal locus Of Control adalah:

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c) Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarnya yang mengontrol.
- d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin

berhasil.

2.1.2.3 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 (Hamedoğlu et al., 2012) dalam, lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap locus of control yang dimilikinya
- 2) Faktor motivasi Menurut (Forte dikutip (Karimi et al., 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.
- 3) Reward dan punishment motivasi eksternal juga berpengaruh terhadap locus of control (Mischel dikutip Nevid, 2009).
- 4) Faktor pelatihan 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 (Luzzo, Funk Strang dikutip Huang

Ford, 2011).

Sedangkan Menurut Phares (1984) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Locus Of Control Internal , yaitu

- 1) Faktor Keluarga/Orang Tua (Family antecedents)
- 2) Faktor consistency of experience , dan
- 3) Faktor sosial (social antecedents)

2.1.2.4 Indikator Locus Of Control

Menurut (Azwar, 2004) locus of control terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1) *Internality*
- 2) *Chance*
- 3) *Powerful Others*

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *Internality*

Adalah Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti ketrampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

- 2) *Chance*

Adalah Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan

- 3) *Powerful Others*

Adalah Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang berkuasa.

Adapun indikator Locus of control menurut (Adnyana & Purnami, 2016, Hal. 1170) adalah sebagai berikut:

- 1) Yakin
- 2) Kepemimpinan
- 3) Keberhasilan
- 4) Sesuatu yang dicapai

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut

1). Yakin

Bahwa segala hasil yang telah dicapai karena kemampuan diri sendiri

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan sendiri.

3) Keberhasilan

Keberhasilan yang terjadi karena hasil dari kerja keras sendiri

4) Sesuatu yang dicapai

Sesuatu yang selama ini dicapai bukan keberuntungan. Seseorang mampu mengelola usaha sendiri, yang bukan karena faktor keberuntungan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (goal-directed behaviour). (Inayah, 2016, Hal. 51). Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang

dipengaruhi faktor instrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan).

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Ilham, 2013, Hal. 10).

Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki Manullang dalam (Ruci, 2014, Hal. 11).

Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Weiner,1990 dalam (Echdar, 2019, Hal. 247).

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan (Uno,2007) dalam (Simarmata et al., 2021, Hal. 17).

Motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan (Imron,1966) dalam (Raiders, 2021, Hal. 64).

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2005) dalam (Sri, 2014, Hal. 10). Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

Manfaat Motivasi

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama (Nuryanti, 2011, Hal. 99).

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat,kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Wahjosumidjo (2001) dalam (Pasaribu, 2013, Hal. 25).

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011) dalam (Priatna & Limakrisna, 2021, Hal. 113)

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - 1). Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2). Kompensasi yang memadai
 - 3). Supervisi yang baik
 - 4). Adanya jaminan pekerjaan

- 5). Status dan tanggung jawab
 - 6). Peraturan yang fleksibel
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
- 1). Keinginan untuk dapat hidup
 - 2). Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4). Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5). Keinginan untuk berkuasa

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut (Maulidina, 2019, Hal. 25) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan atas Kinerja
- 5) Pekerjaan

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

- 1). Tanggung Jawab

Merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah

diperbuatnya. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2). Prestasi Kerja

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan. Bila dihubungkan dengan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3). Peluang Untuk Maju

Peluang adalah Sebuah kemungkinan yang di pengaruhi oleh gagal atau suksesnya sebuah usaha yang akan terjadi di masa yang akan datang. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4). Pengakuan Atas Kinerja

Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Pemberian pengakuan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Pengakuan karyawan diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5). Pekerjaan

Pekerjaan adalah "kegiatan sosial" di mana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa

mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (A.A.A.P.

Mangkunegara, 2013) adalah:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran.
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 2) Orientasi Masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut

- 3) Tingkat Cita-cita yang tinggi

Yaitu memiliki ambisi yang baik

- 4) Orientasi Tugas/Sasaran

Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan

dengan sebaik-baiknya.

- 5) Usaha Untuk Maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6) Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan Kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan Waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja .

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variable independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel yang ada didalam penelitian.

2.2.1 Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja

Locus of control merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya (Ary & Sriathi, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan (Amalini et al., 2016) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 3, hasil penelitian menunjukkan bahwa “Internal Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” . Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh

Patten (2005) dalam (Amalini et al., 2016) bahwa karyawan yang memiliki Internal Locus Of Control akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga dengan kinerja tersebut karyawan dapat memperoleh penghargaan (reward).

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa “ Locus Of Control dapat mempengaruhi kinerja karyawan”. Dengan adanya Locus Of Control dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.



Gambar 2.1.
Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Locus Of Control terhadap Motivasi

Locus of control menurut Spector (dikutip Munir & Sajid, 2010) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Imron (1966). Imron menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian (Masrul Badri, Azhar Aziz, 2011) dalam Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan yang positif antara locus of control terhadap motivasi kerja.



Gambar 2.2
Pengaruh Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

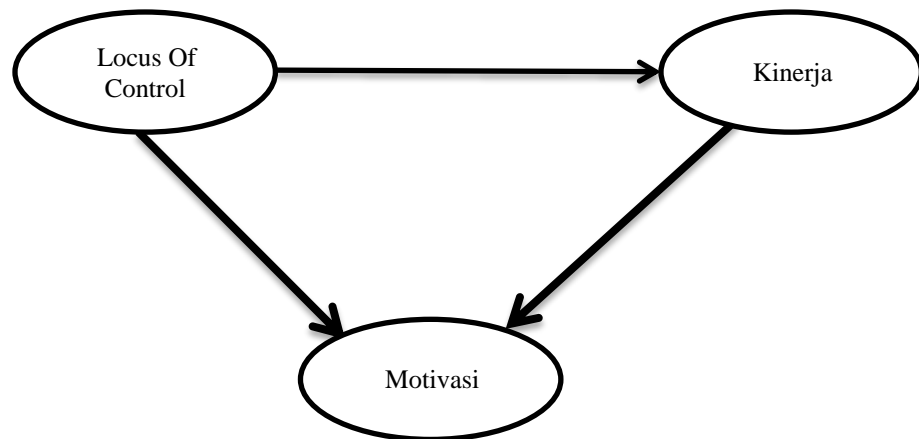


Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja melalui Motivasi

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal locus of control secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. Schermerhorn (2011) menilai bahwa seseorang dengan external locus of control lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.



Gambar 2.4
Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja melalui Motivasi

2.3 Hipotesis

Menurut (A. Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh Locus Of Control terhadap Motivasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
4. Ada pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja melalui Motivasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (A. Juliandi et al., 2015).

3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Locus Of Control (x)	Locus Of Control Merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya	1) Internality 2) Chance 3) Powerful Others (Azwar, 2004)
2	Motivasi	Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan	1) Kerja keras 2) Orientasi masa depan 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

		prilaku pada pencapaian tujuan (goal-directed behaviour).	4) Orientasi tugas/sasaran. 5) Usaha untuk maju 6) Ketekunan 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli 8) Pemanfaatan waktu (A.A.A.P. Mangkunegara, 2013)
3	Kinerja	Kinerja merupakan hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian (Lie & Siagian, 2018, Hal. 2)

Tabel 3.1
Definisi Operasional

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Penelitian ini dilakukan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang beralamat Jl.Pos No.1 Medan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama November 2021 minggu hingga akhir Maret 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 21				Des 21				Jan 22				Feb 22				Mar 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■	■						
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																			■	■
8	Bimbingan Skripsi																			■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi Penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

Tabel 3.3
Daftar Populasi

No.	Bagian	Populasi
1.	DC/Pool Antar Medan Kota 20900 L1	9
2	DC/Pool Antar Medan Timur 20900 L7	9
3	DC/Pool Antar Medan Selatan 20900 L8	9
4	DC/Pool Antar Medan Utara 20900 L9	9
5	DC/Pool Antar Timbangdeli 20900 LA	3
6	Distrans	11
	Jumlah	50

3.4.2 Sampel

Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau di teliti. Penulis memilih teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan 50 orang.

Pengambilan sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi pada pegawai kantor PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebar dan memberi pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada pegawai kantor PT. POS INDONESIA (PERSERO).

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan tanya jawab terhadap responden atau karyawan yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

3.5.2 Kuesioner (*Angket*)

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat kuesioner dengan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertulis yang di berikan langsung kepada responden atau pegawai yang ada di perusahaan, dengan hasilnya merupakan data tertulis yang di dapat dari karyawan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut:

Tabel 3.4
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan *product moment* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: 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)

x : Variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1. $H_0: p = \{\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}\}$
2. $H_1: p \neq 0 \{\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid}\}$ kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$).
 - b. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0.05$)

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0.5$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6b^2}{6_1} \right]$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.5 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

3.6 Teknik Analisis Data

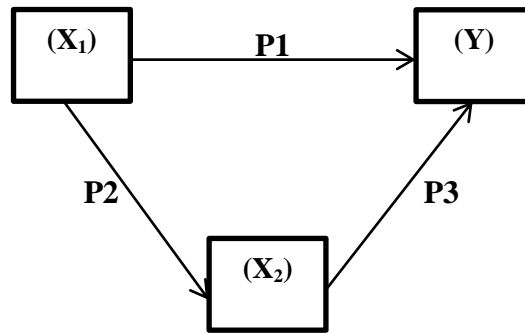
Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

3.6.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas

antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Dalam menggunakan statistik PLS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Tehnik Analisis Jalur

3.6.2 Pengujian Hipotesis

1. *Dirrect Effect* (pengaruh langsung)

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut (Juliandi et al., 2015) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang

mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value , jika nilai P-value $<0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $>0,05$ maka tidak signifikan.

2. Indirect effect (pengaruh tidak langsung)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidaklangsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi et al., 2015).

Menurut (Juliandi et al., 2015) Kriteria penilaian indirect effect adalah:

- a. Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3.6.3 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian

ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable.

1. Analisis efek mediasi (*mediation effects*)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik *Locus Of Control* terhadap kinerja; *Locus Of Control* terhadap Motivasi; dan Motivasi terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Motivasi. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

2. Analisis model pengukuran (*outer models*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

3. Analisis model pengukuran (*inner models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Direct effects; dan (c) Total effects.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Angket

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable X, 8 pernyataan untuk variable Y, dan 8 pernyataan untuk variabel Z, dimana yang menjadi variabel X adalah Locus Of Control, yang menjadi variabel Y adalah Kinerja, dan menjadi variabel Z adalah Motivasi. Angket ini diberikan kepada 50 orang Karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Tabel 4.1
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X dan Z yaitu variabel bebas (variabel Locus Of Control dan variabel Motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (variabel Kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh responden dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar-daftar

pertanyaan. Kuesioner disebarikan kepada Karyawan yang berjumlah 50 orang.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Pada Tabel 4.1 menunjukkan responden adalah Laki-laki dengan persentase 72%, dan perempuan dengan persentase sebesar 28%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 - 25 Tahun	14	28%
2	26 - 35 Tahun	12	24%
3	36 - 45 Tahun	15	30%
4	> 45 Tahun	9	18%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan responden adalah usia 18-25 Tahun 28%, dan 26-35 tahun 24%, 36-45 tahun 30% , >45 tahun 18%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	31	62%
2	D3	13	26%
3	S1	6	12%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa tingkat rata – rata karyawan untuk jenjang tingkat SMA berjumlah 31 karyawan (62%), D3 berjumlah 13 karyawan (26%), S1 berjumlah 6 karyawan (12%),

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Locus of Control (X)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel locus of control yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Locus of Control

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	48%	23	46%	1	2%	2	4%	0		50	100%
2	21	42%	27	54%	2	4%	0		0		50	100%
3	26	52%	21	42%	3	6%	0		0		50	100%
4	24	48%	24	48%	2	4%	0		0		50	100%
5	25	50%	23	46%	1	2%	1	2%	0		50	100%
6	26	52%	20	40%	3	6%	1	2%	0		50	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pernyataan 1 tentang “Saya mendapatkan apa yang diinginkan berkat kerja keras sendiri” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 48%.
2. Jawaban responden pernyataan 2 tentang “Hidup saya ditentukan oleh tindakan diri sendiri” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%..
3. Jawaban responden pernyataan 3 tentang “Keberhasilan dan kegagalan dalam hidup saya tergantung dari kehendak yang maha kuasa” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%.
4. Jawaban responden pernyataan 4 tentang “Saya berani mencoba menjadi karyawan karena saya meyakini peluang untuk sukses itu akan selalu ada.” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 48%.
5. Jawaban responden pernyataan 5 tentang “Saya merasa apa yang terjadi dalam hidup saya sebagian besar ditentukan oleh orang lain” mayoritas menjawab sangat

setuju sebesar 50%.

6. Jawaban responden pernyataan 6 tentang “Kesuksesan dan kegagalan dalam hidup saya dapat dipengaruhi oleh orang lain yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%

4.1.3.2 Motivasi Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi

Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Motivasi

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40%	28	56%	2	4%			0		50	100%
2	24	48%	23	46%	1	2%	2	4%	0		50	100%
3	21	42%	27	54%	2	4%			0		50	100%
4	26	52%	21	42%	3	6%			0		50	100%
5	24	48%	24	48%	2	4%			0		50	100%
6	25	50%	23	46%	1	2%	1	2%	0		50	100%
7	26	52%	20	40%	3	6%	1	2%	0		50	100%
8	20	40%	28	56%	1	2%			0		50	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pernyataan 1 tentang “Penghasilan yang saya terima adalah hasil dari kerja keras saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%.
2. Jawaban responden pernyataan 2 tentang “Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan” mayoritas menjawab “sangat setuju sebesar 48%.
3. Jawaban responden pernyataan 3 tentang “Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%
4. Jawaban responden pernyataan 4 tentang “Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%
5. Jawaban responden pernyataan 5 tentang “Saya selalu berusaha

bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 48%

6. Jawaban responden pernyataan 6 tentang “Saya selalu bersikap disiplin dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%
7. Jawaban responden pernyataan 7 tentang “Saya memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%
8. Jawaban responden pernyataan 8 tentang “Saya selalu menggunakan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%

4.1.3.3 Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	52%	21	42%	3	6%					50	100%
2	21	42%	27	54%	2	4%					50	100%
3	26	52%	21	42%	3	6%					50	100%
4	24	48%	24	48%	2	4%					50	100%
5	25	50%	23	46%	1	2%	1	2%			50	100%
6	26	52%	20	40%	3	6%	1	2%			50	100%
7	20	40%	28	56%	2	4%					50	100%
8	24	48%	23	46%	1	2%	2	4%			50	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pernyataan 1 tentang “Saya menghasilkan output yang berkualitas dalam pekerjaan saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%.
2. Jawaban responden pernyataan 2 tentang “Saya optimis terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%

3. Jawaban responden pernyataan 3 tentang “Saya dapat mencapai target kerja dengan baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%.
4. Jawaban responden pernyataan 4 tentang “Saya yakin dengan kuantitas hasil kerja saya” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 48%.
5. Jawaban responden pernyataan 5 tentang “saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan secara tepat waktu” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.
6. Jawaban responden pernyataan 6 tentang “Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%.
7. Jawaban responden pernyataan 7 tentang “Saya berusaha lebih keras daripada yang lain” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%.
8. Jawaban responden pernyataan 8 tentang “Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan” mayoritas menjawab setuju sebesar 48%.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Pengujian hipotesis

4.2.1.1 Analisis model pengukuran/Measurement model

Analisis model pengukuran berfungsi untuk dapat mengukur construct reliability dan validity suatu penelitian serta untuk mengetahui hasil Discriminant validity pada suatu penelitian. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

1) Construct Reliability dan Validity

Construct reliability dan validitas adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria construct reliability dan validity adalah sebagai berikut :

- 1) Cronbach Alpha: $>0,5$
- 2) Rho_A: $>0,7$
- 3) Composite reliability: $>0,6$
- 4) Average Variance Extracted (AVE): $>0,5$

Tabel 4.8
Construct Realibility & Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Locus of Control	0.784	0.691	0.889	0.772
Motivasi	0.804	0.847	0.758	0.991
Kinerja	0.748	0.904	0.704	0.886

Kesimpulan berdasarkan table 4.8 yaitu table Construct Realibility & Validity adalah sebagai berikut :

- a) Pada Locus Of Control diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,784. Rho_A sebesar 0,691. Composite reliability 0,889. Dan Average Variance Extracted adalah 0,772. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik
- b) Pada Motivasi diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,804. Rho_A sebesar 0,847. Composite reliability 0,758. Dan Average Variance Extracted adalah 0,991. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik.

- c) Pada Kinerja diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,748. Rho_A sebesar 0,904. Composite reliability 0,704. Dan Average Variance Extracted adalah 0,886. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik .

2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.9
Cross Loading

	<i>Locus of Control</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0.964	0.257	0.587
X1.2	1.485	0.313	0.598
X1.3	1.496	0.245	0.677
X1.4	0.951	0.179	0.610
X1.5	0.719	0.178	0.510
X1.6	0.614	0.194	0.542
Y.1	0.901	0.188	0.741
Y.2	1.398	0.287	0.768
Y.3	0.401	0.207	0.739
Y.4	0.739	0.264	0.656
Y.5	0.627	0.385	0.811
Y.6	1.185	0.357	0.729
Y.7	0.463	0.225	0.772
Y.8	1.420	0.112	0.535
Z.1	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.218	0.689	0.302
Z.3	1.478	0.563	0.119
Z.4	0.460	0.647	0.134

Z.5	0.383	0.773	0.307
Z.6	0.731	0.744	0.305
Z.7	1.200	0.851	0.559
Z.8	0.478	0.824	0.487

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2022

Berdasarkan data Tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,50 untuk model yang baik (ghozali,2017)

Tabel 4.10
Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Locus of Control	0.784	0.691	0.889	0.772
Motivasi	0.804	0.847	0.758	0.991
Kinerja	0.748	0.904	0.704	0.886

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai AVE variabel *Locus of Control*, *Motivasi*, dan kinerja > 0,50, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.2.1.2. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis* (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Mediation Effects: (a) Direct Effects; (b) Indirect Effects dan (c) Total Effects. Berikut ini hasil pengujiannya::

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

Tabel 4.11
R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,800	0,643

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Pada Tabel 4.11 nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.643 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel *locus of control* hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui motivasi kerja sekitar 64,3%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini:

2). *F- Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi,2018). Kriteria F-square menurut cohen (Juliandi, 2018) :

- 1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang

mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 4.12
F-Square

	Kinerja (Y)	<i>Locus Of Control</i> (X)	Motivasi (Z)
Kinerja (Y)			
<i>Locus Of Control</i> (X)	0,333		0,643
Motivasi (Z)	0,623		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan table 4.12 (F-square) maka ini berikut adalah kesimpulan dari nilai table *F-square* :

- 1) Variabel X (*Locus Of Control*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai= 0,333, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (*Locus Of Control*) terhadap Z (motivasi) memiliki nilai = 0,643, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel Z (motivasi) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 0,623, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.1.3. Mediation Effects

Analisis efek mediasi (mediation effect) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect. Berikut ini hasil dari ketiganya:

1) Dirrect effect (Pengaruh langsung)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi

pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Direct Effect (T- Statistics)

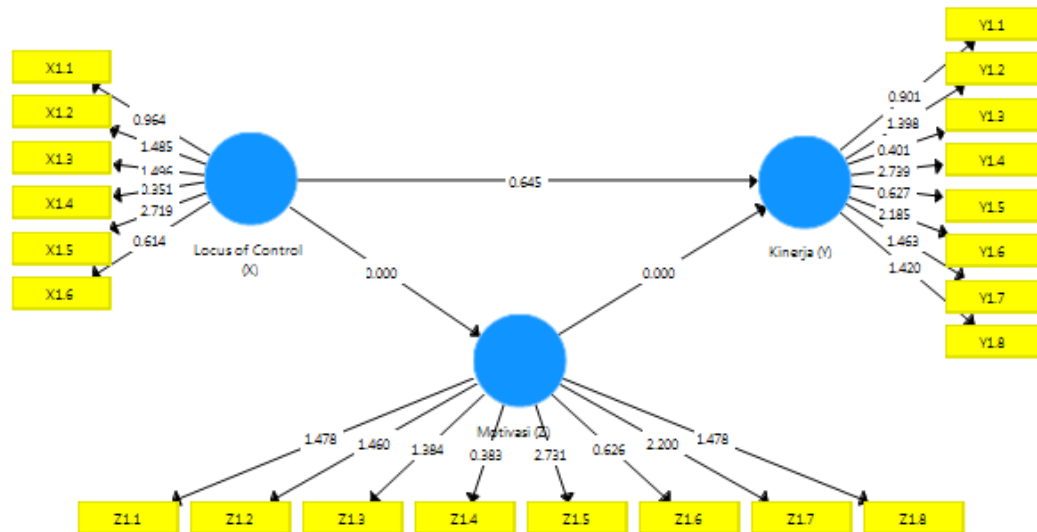
Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Locus of Control</i> (X) -> Kinerja (Y)	8,564	0,000
<i>Locus of Control</i> (X) -> Motivasi (Z)	25,892	0,000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Z)	9,123	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan dari Tabel 4.13 Nilai *t-statistic* pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja sebesar $8,564 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.13. Nilai *t-statistic* pengaruh *Locus of control* terhadap motivasi sebesar $25,892 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.13 Nilai *t-statistic* pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar $9,123 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ketiga “diterima”.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Gambar 4.1
Efek Mediasi

2). *Indirect effect* (Pengaruh tidak langsung)

Tabel 4.14
Indirect Effect (T-Statistics)

	<i>T-Statistics</i>	P Values
<i>Locus of Control (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)</i>	7,722	0.000

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $7.722 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Locus Of Control (X) -> motivasi (Z) -> Kinerja (Y) adalah 7.222, dengan P-Values $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka Z (motivasi) memediasi pengaruh X (*Locus Of Control*) terhadap Y (Kinerja).

3). *Total effect*

Merupakan penjumlahan antara direct effect dan indirect effect (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Total Effect

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>P Values</i>
<i>Locus of Control</i> (X) -> Kinerja (Y)	0,945	0,000
<i>Locus of Control</i> (X) -> Motivasi (Z)	0,931	0,000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Z)	0,853	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Pada Tabel 4.15 dinyatakan bahwa nilai variabel dalam penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan. Berikut ini uraiannya:

- 1) Total effect variable X yaitu *Locus of Control* terhadap variable Y Kinerja adalah 0,945 Original sample dengan P-values 0,000.
- 2) Total effect variable X yaitu *Locus of Control* terhadap variable Z Motivasi adalah 0,931 Original sample dengan P-values 0,000.
- 3) Total effect variable Z yaitu motivasi terhadap variable Y Kinerja adalah 0,853 Original sample dengan P-values 0,000.

4.3 Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-haltersebut.

4.3.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan Nilai *t-statistic* pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja sebesar $8,564 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**

Locus of control merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya (Ary & Sriathi, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan (Amalini et al., 2016) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 3, hasil penelitian menunjukkan bahwa “Internal *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” . Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) dalam (Amalini et al., 2016) bahwa karyawan yang memiliki Internal *Locus Of Control* akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga dengan kinerja tersebut karyawan dapat memperoleh penghargaan (reward).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja menghasilkan nilai yang tidak berpengaruh signifikan pada Karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai tersebut berpengaruh signifikan mengindikasikan bahwa jika *Locus of Control* setiap pegawai mempengaruhi pekerjaan setiap karyawan, maka akan menciptakan kinerja yang stabil bagi setiap karyawan untuk perusahaan; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa *Locus Of Control* cukup berarti mempengaruhi Kinerja setiap karyawan.

4.3.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Motivasi

Nilai *t-statistic* pengaruh *Locus of control* terhadap motivasi sebesar 25,892 > 2,010 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900,**

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Locus of control menurut Spector (dikutip Munir & Sajid, 2010) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecendrungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Imron (1966). Imron menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian (Masrul Badri, Azhar Aziz, 2011) dalam Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan yang positif antara *Locus of control* terhadap motivasi kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap motivasi kerja juga ditemukan signifikan pada karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**, Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa jika karyawan yang memiliki *internal Locus Of Control* yang baik, maka akan tercipta motivasi kerja Karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan reward dari perusahaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa *Locus Of Control* cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja dalam bekerja.

4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nilai *t-statistic* pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar $9,123 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**.

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar

dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga ditemukan signifikan pada Karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja ada di dalam diri setiap karyawan, maka kinerja pada setiap karyawan juga akan tercipta dan meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja melalui

Motivasi

Nilai *t-statistic* sebesar $7.722 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* melalui melalui motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**.

Brownell (1981) dalam (Wiriani et al., 2013, Hal. 100) menulis tentang pendapat Rotter dalam *papernya* yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal locus of control secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. Schermerhorn (2011) menilai bahwa seseorang dengan external locus of control lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Darmadi, 2018, Hal. 213)

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan (Uno,2007) dalam (Simarmata et al., 2021, Hal. 17)

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik,

sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* terhadap Kinerja yang dimediasi motivasi kerja pada **PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900** adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi motivasi di perusahaan makin tinggi tingkat kinerja karyawan
4. *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *locus of control* seseorang maka motivasi dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 1 variabel terikat, yaitu *lous of control* , variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang

mempengaruhi kinerja seperti pengawasan, pelatihan, disiplin dan lain sebagainya.

- b. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Adnyana, I. G. L. A., & Purnami, N. M. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL PADA NIAT BERWIRAUSAHA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1160–1188.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6996.
- Darmadi. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi.”* Deepublish.
- Darmadi. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah.* Deepublish.
- Echdar, S. (2019). *Business Ethics And Entrepreneurship: Etika Bisnis Dan Kewirausahaan.* Deepublish.
- Edasa, D., & Putra, E. E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI LPP-RRI BUKITTINGGI. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(2), 9.
- Fadilah, & Mahyuni, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA Dan Pembelajaran IPA*, 02(02), 101.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamedoğlu, Ali, M., Kantor, J., & Gülay, E. (2012). The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2).
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *JURNAL RELEVANSI*, 5(1), 2.

- Hendrico, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP*, 1(2), 2.
- Hidayah, S., & Haryani. (2015). Peranan Locus Of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 22(38), 8.
- Ilham, M. (2013). *PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESITAN KONSULTAN PEMBANGUNAN DI MAKASSAR*. UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR.
- Inayah, N. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppondren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi. *Urnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 51.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. : : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I. ., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, Azuar., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Karim, A. (2013). Analisis Locus of Control pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah sebagai Pemoderas. *Urnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 4(1), 15–27.
- Karimi, Roohangiz, & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232–236.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Media Sahabat Cendikia.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN Melalui Motivasi Kerja Pada CV. UNION EVENT PLANNER. *Agora*, 6(1), 2.
- Maulidina, M. (2019). *ANALISIS PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG*.

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG.

- Musyafir, A. R. (2013). *Pengaruh Locus Of Control Karyawan Dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SEMEN TONASA*. UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR.
- Nabila. (2014). *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat PT Pelindo I Medan*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Nuryanti. (2011). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 19(3), 99.
- PASARIBU, Y. H. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN*. UNIVERSITAS MEDAN AREA.
- Priatna, K. D., & Limakrisna, N. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Deepublish.
- Puspitasari, W., Fadillah, S., & Nurcholisah, K. (n.d.). Pengaruh Etika Organisasi Dan Good University Governance terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Akuntansi*, 2, 40.
- Putra, A. M., & Subarjo. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 10–26.
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus OF Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variable Moderating. *Jurnal Ventura*, 7(1), 39–52.
- Raiders. (2021). *Motivasi Berolahraga*. GUEPEDIA.
- Ramadhan, H. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Alkes PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO*. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA.
- Ramadian, A., Rizan, P. D. M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Kinerja Aparatur Negara*. Ahlimedia Book.
- Ruci, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PUSKESMAS TAMBANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU.

- Simarmata, H. M. P., Revida, E., Kato, I., Sari, H., Simatupang, S., Sudarso, A., Faisal, M., Tjiptadi, D. D., Sisca, Anggusti, M., & Muliatie, Y. E. (2021). *Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas* (J. S. Abdul Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sri, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. SUKA FAJAR PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PEKANBARU.
- Sugiono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Susella, V. (2017). *Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai DI PT. KUALA JAYA SAMUDERA KUALA TANJUNG BATU BARA*. UNIVERSITAS MEDAN AREA.
- Wiriani, W., Piatrini, P. S., Ardana, K., & Juliarsa, G. (2013). Efek moderasi locus of control pada hubungan pelatihan dan kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 8(2), 99–105.

LAMPIRAN
HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	4	4	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	4	3	5	4
6	5	4	5	4	4	4
7	4	5	5	5	4	5
8	5	4	4	4	4	4
9	4	4	5	4	5	5
10	3	4	4	4	5	4
11	5	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	5
13	5	5	4	5	5	4
14	3	4	4	4	5	4
15	5	4	5	4	4	5
16	4	5	4	4	5	4
17	4	4	4	5	4	5
18	5	5	4	5	5	4
19	4	4	5	4	5	4
20	5	4	4	5	4	5
21	4	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	5	5	5
24	5	4	5	5	4	5
25	4	5	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	5	5
28	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	5	4	4
30	5	5	5	5	4	5
31	5	5	4	5	4	5

32	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	5
34	5	4	5	5	5	5
35	4	5	5	5	5	4
36	3	5	4	5	4	5
37	4	5	5	4	4	4
38	4	4	4	5	4	4
39	4	5	5	5	5	4
40	4	5	5	5	5	5
41	5	2	4	5	4	5
42	4	2	3	4	3	4
43	5	5	5	3	4	2
44	4	4	3	4	4	5
45	5	5	5	3	5	5
46	4	5	5	5	3	5
47	5	4	5	4	5	4
48	4	5	4	5	4	3
49	5	4	4	5	5	5
50	4	3	5	5	4	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN

VARAIBEL MOTIVASI (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	3	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5

4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	3	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
4	2	4	5	4	5	4	4
4	2	3	4	3	4	2	4
4	5	5	3	4	2	5	4
5	4	3	4	4	5	4	5
5	5	5	3	5	5	5	5
3	5	5	5	3	5	3	3
4	4	5	4	5	4	5	4
3	5	4	5	4	3	5	3
5	4	4	5	5	5	4	5
4	3	5	5	4	4	3	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARAIBEL KINERJA (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	3	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	2
4	3	4	3	4	2	4	2
4	5	3	4	2	5	4	5
5	3	4	4	5	4	5	4
3	5	3	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	3	3	5
4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	5	4	3	5	3	5
5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	3	4	3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
	Total	50	100%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 - 25 Tahun	14	28%
2	26 - 35 Tahun	12	24%
3	36 - 45 Tahun	15	30%
4	> 45 Tahun	9	18%
	Total	50	100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	31	62%
2	D3	13	26%
3	S1	6	12%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Distribusi Jawaban Responden Variabel Locus of Control (X)

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	1	2.0	2.0	6.0
4.00	23	46.0	46.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	27	54.0	54.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	21	42.0	42.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	24	48.0	48.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
Valid 4.00	23	46.0	46.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	3	6.0	6.0	8.0
Valid 4.00	20	40.0	40.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18.00	1	2.0	2.0	2.0
24.00	7	14.0	14.0	16.0
25.00	4	8.0	8.0	24.0
26.00	13	26.0	26.0	50.0
Valid 27.00	9	18.0	18.0	68.0
28.00	8	16.0	16.0	84.0
29.00	5	10.0	10.0	94.0
30.00	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z)

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0
	4.00	28	56.0	60.0
	5.00	20	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0
	3.00	1	2.0	6.0
	4.00	23	46.0	52.0
	5.00	24	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0
	4.00	27	54.0	58.0
	5.00	21	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0
	4.00	21	42.0	48.0
	5.00	26	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	24	48.0	48.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
4.00	23	46.0	46.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	3	6.0	6.0	8.0
4.00	20	40.0	40.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	28	56.0	56.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26.00	1	2.0	2.0	2.0
32.00	8	16.0	16.0	18.0
33.00	2	4.0	4.0	22.0
34.00	8	16.0	16.0	38.0
35.00	6	12.0	12.0	50.0
Valid 36.00	7	14.0	14.0	64.0
37.00	8	16.0	16.0	80.0
38.00	7	14.0	14.0	94.0
39.00	2	4.0	4.0	98.0
40.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	21	42.0	42.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	27	54.0	54.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	21	42.0	42.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	24	48.0	48.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
4.00	23	46.0	46.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	3	6.0	6.0	8.0
4.00	20	40.0	40.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	28	56.0	56.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

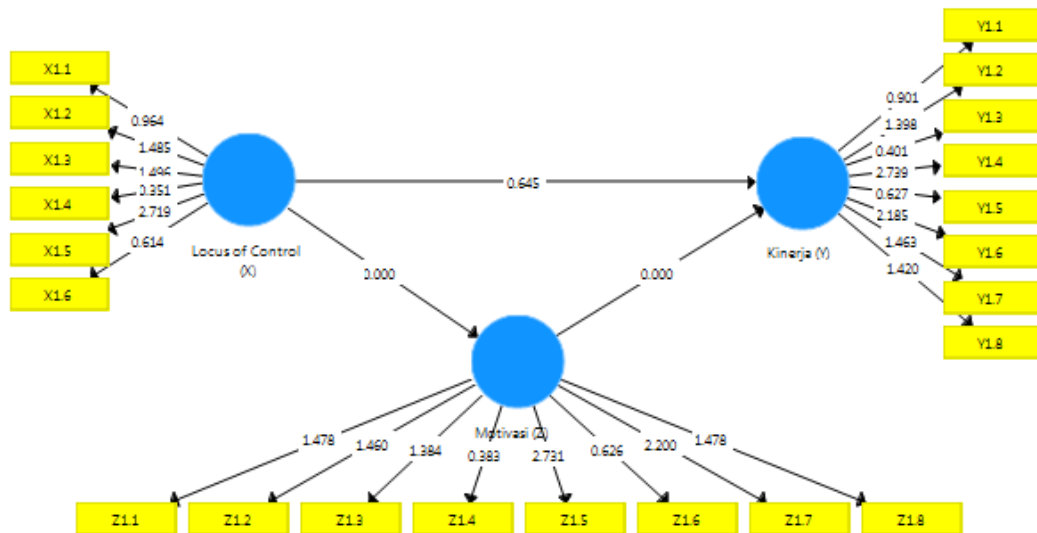
Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	1	2.0	2.0	6.0
4.00	23	46.0	46.0	52.0

5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26.00	1	2.0	2.0	2.0
32.00	5	10.0	10.0	12.0
33.00	5	10.0	10.0	22.0
34.00	3	6.0	6.0	28.0
35.00	14	28.0	28.0	56.0
Valid 36.00	4	8.0	8.0	64.0
37.00	10	20.0	20.0	84.0
38.00	3	6.0	6.0	90.0
39.00	4	8.0	8.0	98.0
40.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Cross Loading

	<i>Locus of Control</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan
X.1	0.964	0.257	0.587
X.2	1.485	0.313	0.598
X.3	1.496	0.245	0.677
X.4	0.951	0.179	0.610
X.5	0.719	0.178	0.510
X.6	0.614	0.194	0.542
Y.1	0.901	0.188	0.741
Y.2	1.398	0.287	0.768
Y.3	0.401	0.207	0.739
Y.4	0.739	0.264	0.656
Y.5	0.627	0.385	0.811
Y.6	1.185	0.357	0.729
Y.7	0.463	0.225	0.772
Y.8	1.420	0.112	0.535
Z.1	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.218	0.689	0.302
Z.3	1.478	0.563	0.119
Z.4	0.460	0.647	0.134
Z.5	0.383	0.773	0.307
Z.6	0.731	0.744	0.305
Z.7	1.200	0.851	0.559
Z.8	0.478	0.824	0.487

Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Locus of Control	0.784	0.691	0.889	0.772
Motivasi	0.804	0.847	0.758	0.991
Kinerja	0.748	0.904	0.704	0.886

Composite Reliability

	Composite Reliability
Locus of Control (X)	0.683
Motivasi (Z)	0.809
Kinerja (Y)	0.711

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Locus of Control (X)	0.561
Motivasi (Z)	0.608
Kinerja (Y)	0.616

Total Effect

Variabel	Original Sampel	P Values
<i>Locus of Control (X) -> Kinerja (Y)</i>	0,945	0,000
<i>Locus of Control (X) -> Motivasi (Z)</i>	0,931	0,000
<i>Motivasi (Z) -> Kinerja (Z)</i>	0,853	0,000

R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,800	0,643

F-Square

	Kinerja (Y)	Locus Of Control (X)	Motivasi (Z)
Kinerja (Y)			
<i>Locus Of Contol (X)</i>	0,333		0,643
Motivasi (Z)	0,623		

Pengaruh Direct Effcet T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Locus of Control (X) -> Kinerja (Y)</i>	8,564	0,000
<i>Locus of Control (X) -> Motivasi (Z)</i>	25,892	0,000
<i>Motivasi (Z) -> Kinerja (Z)</i>	9,123	0,000

Pengaruh Indirect Effect T Statistic dan P Values

	T Statistics	P Values
<i>Locus of Control (X) -> Motivasi (Z) ->Kinerja (Y)</i>	7,722	0.000



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 17 Maret 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Mohd Abi Rafdianto
N .P.M. : 1505160627
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 Juni 1997
Alamat Rumah : Jl. Sidodadi Per.Taman Johor Mas No.15-C
JudulProposal : Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Yudi Siswadi, SE, MM*

Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

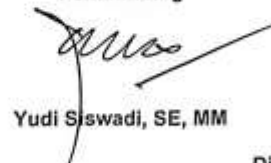
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Yudi Siswadi, SE, MM


Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mohd Abi Rafdianto
NPM : 1505160627
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan pendahuluan & variabel-variabel terikat serta objek & subyekkan dengan identifikasi masalah.	17/1/2022	
Bab 2	Penulisan teori, kerangka referensi, kerangka konseptual & hipotesis	17/1/2022	
Bab 3	Contoh populasi & sampel dan jumlah karakteristik yang ada pada uji hipotesis yang digunakan.	2/2/2022	
Daftar Pustaka	jumlah maulalay software & referensi.	8/2/2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Survei umum, wawancara & kuesioner.	15/2/2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Dapat dilanjutkan	18/2/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 25 Februari 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, SE, MM



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor 3757/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
 Lampiran
 Perihal **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Jumadil Awwal 1444 H
 15 Desember 2021 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Pos Indonesia (Persero) Medan
 Jln.Pos No.1 Kesawan Medan Barat
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mohd Abdi Rafdianto
 Npm : 1505160627
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Judul : Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




 Dekan
 H. JANURI, SE.,MM.,M.SI

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 1 Medan 20238 Telp: (061) 6623301, Fax: (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: restor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3757 / TGS / HL3-AU / UMSU-05 / P / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : **15 Desember 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Mohd Abdi Rafdianto**
 N P M : **1505160627**
 Semester : **X (Eks)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kota Medan**

Dosen Pembimbing : **Yudi Siswadi, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Desember 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
 Pada Tanggal : **12 Jumadil Awwal 1444 H**
15 Desember 2021 M



H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :
 1. Peringgal



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 401-6624561, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda 1727/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/04/3/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/3/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mohd Abi Rafdianto
NPM : 1505160627
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah**
1. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
 2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
 3. Konflik kerja yang masih sering terjadi di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
 4. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
- Rencana Judul**
1. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 2. Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Dampak Ketidak Disiplinan, Keterlambatan Pelaporan Dan Komunikasi Yang Buruk Terhadap Kemajuan Prestasi Karyawan Pada Sebuah Perusahaan Bumn
- Objek/Lokasi Penelitian** : Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Mohd Abi Rafdianto)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 82/SK/BAN-PT/Akred-PT/11/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6822400 - 65224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1048/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 24 Ramadhan 1443 H
 25 April 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Pos Indonesia (Persero)
 Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Mohd Abi Rafdianto
 N P M : 1505160627
 Semester : X (Eks)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN : 0109086502





Medan, 29 Maret 2022

Nomor : 2903 /SDM-UMUM SPPMEDAN20900 /0322
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset

Kepada Yth;
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jalan. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 18 Maret 2022 Nomor: 641/II.3AU/UMSU-05/F/2022 Prihal Izin Melaksanakan Riset untuk penyelesaian Skripsi, maka Mahasiswa tersebut :

Nama : Mohd Abdi Rafdianto
 NPM : 1505160627
 Program Studi/ Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900*

Dapat melaksanakan Riset untuk penyelesaian Skripsi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor
 Manajer SDM dan Dukungan Umum

 POS INDONESIA
 MEDAN
 Wahrizal
 Nippos:975388058

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 SENTRAL PENGELOHAN POS MEDAN 20900
 Jl Medan - LubukPakam Km. 22 NO. 9 TanjungMorawa 20362
 No.Tel: (061)-79432377



Medan, 25 Mei 2022

Nomor : 2505 /SDM-UMJUM SPPMEDAN20900 /0522
 Lampiran : -
 Perihal : *Telah Meyelesaikan Riset*

Kepada Yth;
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jalan. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 22 April 2022 Nomor: 1048/IL3-AU/UMSU-05/F/22 Prihal Menyelesaikan Riset untuk penyelesaian Skripsi, maka Mahasiswa tersebut :

Nama : Mohd Abdi Rafdianto
 NPM : 1505160627
 Program Studi/ Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Skripsi : *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900*

Menjelaskan bahwa mahasiswa tersebut diatas benar telah melaksanakan dan meyelesaikan riset untuk penyelesaian/ penyusunan tugas akhir Skripsi pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor
 Manajer SDM dan Dukungan Umum


 Sahrisal
 Nippos:975388058

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 SENTRAL PENGELOMAN POS MEDAN 20900
 Jl Medan - LubukPaham Km. 22 NO. 9 TanjungMorawa 20362
 No.Tel: (061)-79432377