

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT SARI PATI ABADI**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: VIRA ALLINI
NPM	: 1805160368
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Resolusi Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, memperhatikan, dan melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : VIRA ALLINI
N P M : 1805160368
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. SARI PATI ABADI

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

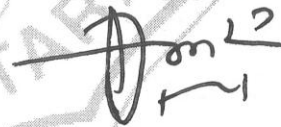
TIM PENGUJI

Penguji I



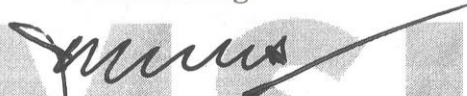
(Assoc. Prof. Dr. J. J. FRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II



(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Pembimbing



(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : VIRA ALLINI
NPM : 1805160368
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT.
SARI PATI ABADI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 Juni 2022

Pembimbing Skripsi



YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis










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



ABDIANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VIRA ALLINI
NPM : 1805160368
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E.,M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. SARI PATI ABADI

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki penulisan latar belakang masalah dan identifikasi masalah	08/06/2022	
Bab 2	Lengkapi teori masing-masing variabel dan kerangka konseptual	08/06/2022	
Bab 3	Teknik pengumpulan data disesuaikan	08/06/2022	
Bab 4	Perbaiki pembahasan dengan menambah interpretasi hasil penelitian	13/06/2022	
Bab 5	Tambahan disesuaikan	13/06/2022	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan model mendeley dan gunakan refrensi jurnal/artikel Dosen FEB UMSU	16/08/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC MAju Sidang Meja Hijau	20/06/2022	

Medan, 20 Juni 2022
Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E.,M.Si


Yudi Siswadi, S.E.,M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Vira Allini
NPM : 1805160368
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2022

Deputi Pernyataan



Vira Allini

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT SARI PATI ABADI

VIRA ALLINI
1805160368

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: viraallini1@gmail.com

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dalam pengelolaan aktivitas dan fungsi operasional dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan di dalam perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan kerja keras sehingga tercapainya kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan kumpulan hasil dari tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanggung jawabnya demi meraih tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi *locus of control*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis model moderasi dengan software Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi. *Locus of Control* dapat memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi. *Locus of Control* dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan dan *Locus of Control*.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH LOCUS OF CONTROL AS A
MODERATING VARIABLE IN
PT SARI PATI ABADI**

**VIRA ALLINI
1805160368**

**Management Study Program, Faculty of Economic and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email: viraallini1@gmail.com

Human resource management is the key in managing operational activities and functions within an organization or company. To achieve success in the company, employees who have enthusiasm and hard work are needed so that high performance is achieved. Employee performance is a collection of results from the tasks given by the company to employees as their responsibilities in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance moderated by locus of control. The population in this study were 56 employees. The sampling technique used was the saturated sample technique. Data analysis using moderation model analysis with Smart PLS 3.0 software. The results showed that leadership had no significant effect on employee performance at PT. Sari Pati Eternal. Motivation has a significant effect on employee performance at PT. Sari Pati Eternal. Locus of Control can moderate the influence of Leadership on Employee Performance at PT. Sari Pati Eternal. Locus of Control can moderate the influence of motivation on employee performance at PT. Sari Pati Eternal

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance and Locus of Control.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating Pada PT Sari Pati Abadi”**.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dan masukan yang sangat berharga dan sangat membantu dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua saya, abang dan kakak yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, dukungan, serta doa yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 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 Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen 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, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Ibu Rini Astuty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang memberikan ilmu, pengarahan serta bimbingan yang baik untuk penulis.

10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
11. Bapak / Ibu Pimpinan PT Sari Pati Abadi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
12. Kepada para sahabat-sahabat penulis Maya Andriani, Winda Marsella, Sakinah Fitriani, dan Calvin Chaniago yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas H Manajemen Malam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
13. Kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas H Manajemen Malam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT. dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT. selalu

melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat.

Aamiin yarabbal allamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2022

Penulis,

Vira Allini

1805160368

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kepemimpinan	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	18
2.1.2.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	21
2.1.3 Motivasi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	25
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.1.3.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi	28
2.1.4 <i>Locus Of Control</i>	31
2.1.4.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i>	31
2.1.4.2 Jenis-Jenis dan Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	32

2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	33
2.1.4.4	Indikator- Indikator <i>Locus Of Control</i>	34
2.2	Kerangka Konseptual	36
2.3	Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN		40
3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Definisi Operasional.....	40
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4	Populasi dan Sampel.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Teknik Analisis Data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1.	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	48
4.1.2	Identitas Responden	49
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.2.2	Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.	Analisis Variabel Penelitian	50
4.2.1.	Variabel Kepemimpinan.....	50
4.2.2.	Variabel Motivasi	51
4.2.3.	Variabel <i>Locus Of Control</i>	53
4.2.4.	Variabel Kinerja	54
4.3.	Analisis Data	56
4.3.1.	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	56
4.3.2.	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	58
4.4.	Pembahasan	63
BAB 5 PENUTUP.....		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran	69
5.3	Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA		71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 4.1 <i>Inner Model Partial Least Square (PLS)</i>	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Variabel Kinerja	41
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Kepemimpinan.....	41
Tabel 3. 3 Indikator Variabel Motivasi.....	42
Tabel 3. 4 Indikator Variabel <i>Locus Of Control</i>	42
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian	43
Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan.....	43
Tabel 3. 7 Skala Likert	45
Tabel 4.1 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)	50
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2).....	51
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Locus Of Control</i> (Z)	53
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	54
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.10 <i>Average Variant Extracted</i> (AVE).....	57
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	57
Tabel 4.12 Nilai <i>R Square</i>	59
Tabel 4.13 Nilai <i>F Square</i>	60
Tabel 4.14 <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	61
Tabel 4.15 <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan global yang cukup ketat terutama dalam bidang *food product factory*, organisasi maupun perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada dalam dunia kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong kemajuan dan perkembangan di dalam perusahaan sehingga mampu berkontribusi terhadap tercapainya visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting didalam organisasi maupun perusahaan dimana sumber daya manusia yang mengatur berjalannya kegiatan dan mengkoordinir agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan tercapai. Untuk berjalannya proses produksi didalam organisasi maupun perusahaan perlu ditingkatkannya kinerja karyawan agar semua berjalan secara maksimal, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini akan menciptakan produk yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dalam pengelolaan aktivitas dan fungsi operasional dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan di dalam perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan kerja keras sehingga tercapainya kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan kumpulan hasil dari tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanggung jawabnya demi meraih tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Sulistyowati & Lestariningsih, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengendalian diri (*locus of control*) dimana karyawan mampu atau tidaknya mengontrol kegiatan dan perilakunya dalam penugasan yang diberikan kepadanya. Pengontrolan diri yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi maupun perusahaan karena dengan karyawan yang mau bekerja dengan giat maka kinerja yang baik akan tercapai di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Locus of control adalah tingkat dimana seseorang individu menerima kejadian- kejadian sebagai bagian dari perilakunya sendiri. Individu yang percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi *outcome* atau capaian melalui kemampuan, usaha, dan keterampilannya sendiri dikatakan sebagai individu yang berorientasi *internal locus of control*. Sementara individu yang percaya bahwa *outcome* atau capaian ditentukan oleh kekuatan yang berada diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain, dikatakan sebagai orang yang berorientasi *external locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Mootalu et al., 2019). *Locus of control* sangat diperlukan di dalam perusahaan untuk menghindari kecurangan-kecurangan karena individu sendiri yang dapat mengendalikan perilakunya. Karyawan yang memiliki *locus of control internal* akan berdampak baik kepada

perusahaan sebab individu yakin bahwa kerja kerasnya akan membawa hasil yang baik untuk dirinya. Berbeda dengan *locus of control eksternal* yang yakin bahwa semua yang terjadi pada dirinya merupakan faktor nasib dan keberuntungan.

Faktor yang mempengaruhi *locus of control* (Hamedoglu et al., 2012) yaitu: 1) faktor keluarga, dimana lingkungan keluarga merupakan tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya, 2) faktor motivasi, motivasi internal dan eksternal dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang, 3) faktor 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.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Zainal et al., 2012). Kemampuan ini membutuhkan kedewasaan serta kecakapan dalam berfikir dan bersikap, pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Pemimpin juga harus dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan rencana manajemen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: faktor kemampuan personal, faktor jabatan dan, faktor situasi dan kondisi.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan diri karyawan

yang menimbulkan semangat serta dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan (Kurnia et al., 2019). Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh individu di dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan keras untuk menyelesaikan tanggungjawabnya dengan tepat waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan, dan 3) karakteristik situasi kerja (Bismala et al., 2017).

PT Sari Pati Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food product factory* seperti agar jelly, kuaci, wafer dan kacang-kacangan. Cemilan ini banyak diterima dikalangan masyarakat dengan alasan cemilan yang menyehatkan, misalnya agar jelly yang mengandung banyak serat, rendah kalori dan banyak manfaatnya bagi kesehatan. PT Sari Pati Abadi menargetkan segmen pasarnya kepada menengah kebawah dan produk tersebut dipasarkan di daerah Sumatra, Pekanbaru, Aceh, Sumatra Barat (Padang), Medan dan sekitarnya. Perusahaan ini beralamat di Jalan Medan-Batang Km, 15,2 Desa Bekaran Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kinerja dan *locus of control*. Permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan disebabkan masih kurangnya sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengatur dan mengawasi setiap kinerja para karyawannya sehingga hasil produksi tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong melakukan aktivitas dengan ikhlas sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan memuaskan dan berkualitas tetapi karena

kurangnya motivasi yang didapatkan para karyawan dari pimpinan maka hal ini juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Permasalahan lain yang menyebabkan menurunnya kinerja yaitu pengendalian diri karyawan (*locus of control*), dimana karyawan mudah terpengaruh terhadap orang lain yang membuat mereka menjadi santai dalam proses produksi. Mereka juga merasa tidak puas dengan apa yang dilakukan dikarenakan pekerjaan yang dijalankan sangat monoton.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dan membahas lebih lanjut dengan mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating Pada PT Sari Pati Abadi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kinerja dan *locus of control* pada PT Sari Pati Abadi, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan, dapat dilihat dari karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengawasi karyawannya dalam bekerja.
3. Rendahnya motivasi yang didapatkan karyawan dikarenakan pemimpin kurang membangun komunikasi.

4. Kurangnya pengendalian diri individu dikarenakan karyawan mudah dipengaruhi orang lain sehingga karyawan menjadi santai dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah yang dilakukan penulis untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas agar tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang sebenarnya, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan penelitian hanya mencakup Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderating pada PT Sari Pati Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi?
3. Apakah *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi?
4. Apakah *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 2pada PT Sari Pati Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel moderating.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pada khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel moderating.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat membantu perusahaan untuk digunakan sebagai bahan perbandingan, pertimbangan dan menentukan langkah-langkah selanjutnya terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Sari Pati Abadi.
- b. Sebagai bahan acuan/rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan capaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagai tolak ukur kinerja individu didalam perusahaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2013).

Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019) “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut (Afandi, 2018) “kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Menurut (Mangkunegara, 2016) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan, serta untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 6) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 7) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Wibowo, 2017) dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, antara lain yaitu:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasim, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor motivasi
- 3) Faktor iklim kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk tujuan individu sebab dalam kepemimpinan seseorang pada umumnya terhubung pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

3) Faktor iklim kerja

Iklim kerja merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Simamora, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual yang terdiri dari: kemampuan, latar belakang dan demografi.

2) Faktor psikologis yang terdiri dari: *persepsi, attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.

3) Faktor Organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*

Sedangkan kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut (Robbins, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kemampuan kerja

- 5) Inisiatif
- 6) Motivasi
- 7) Daya tahan/ kehandalan
- 8) Kuantitas pekerjaan
- 9) Disiplin kerja
- 10) Pengawasan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

- 3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

- 4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

- 5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta

keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai

tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, antara lain yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Penekanan biaya
- 6) Pengawasan

Penjelasan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- 4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar

perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2017b) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) **Kehandalan kerja**

Kehandalan kerja adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

4) **Sikap kerja**

Sikap kerja adalah kecendrungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Sutikno, 2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.

Menurut (Daulay et al., 2016) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran, upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi yaitu dengan pemimpin memberikan contoh yang baik kepada para pengikutnya.

Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seorang, kelompok, maupun organisasi. Kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang

dalam organisasi untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan meliputi memotivasi dan berkomunikasi dengan para karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok. Fungsi kepemimpinan adalah tentang cara pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pekerjaan mereka. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan organisasi (Sudaryo et al., 2018).

Sedangkan menurut (Anwar, 2020) kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang yang bekerja dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan lancar.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua menurut (Rumanti, 2005) sebagai berikut:

- 1) Interaksi kelompok yang konsisten
- 2) Menyelesaikan persoalan

Manfaat kepemimpinan menurut (Arifin, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasai dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.

- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Tujuan dan manfaat kepemimpinan menurut (Duha, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepastian arah dan tujuan pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.
- 2) Kebanggaan berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.
- 3) Kepercayaan kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sangat mempengaruhi para bawannya untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, maka dari itu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Sutikno, 2014) adalah :

- 1) Keahlian dan pengetahuan
- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya
- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin
- 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilanya dalam memimpin.

- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan

menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

4) Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

Adapun tiga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Karim dalam (Setiawan & Muhith, 2013) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan individu
- 2) Faktor jabatan
- 3) Faktor situasi dan kondisi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin di dasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

2) Faktor jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi.

Hal yang penting yang perlu dipahami bahwa seseorang pemimpin tidak pernah bekerja sendirian tetapi selalu dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan.

3) Faktor situasi dan kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan type kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut (Siagian, 2010) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai

bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana

para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Dorongan tersebut bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri (Daulay et al., 2016).

Sedangkan motivasi menurut (M. S. . Hasibuan, 2010) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sementara itu menurut (Noor, 2013) Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi menurut (Bangun, 2012) adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi dimana individu mendapatkan dorongan baik dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga individu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan motivasi bagi seorang karyawan menurut (Arinaty et al., 2016) adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama menurut (Pianda, 2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sutrisno, 2016) ada dua yaitu:

- 1) Faktor intern
- 2) Faktor ekstern

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan hidup
- 2) Kebutuhan masa depan
- 3) Kebutuhan harga diri
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

- 3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan

seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 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
- 8) Pemanfaatan Waktu

Adapun penjelasannya dari indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) **Kerja keras**

Pekerjaan yang tidak terasa berat saat anda bekerja keras, fokus pada tujuan anda akan membuat pekerjaan apapun terasa jauh lebih mudah.

2) **Orientasi Masa Depan**

Gambaran tentang masa depan yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Tingkat cita cita yang tinggi

Kunci yang akan menentukan masa depan dan memotivasi dirinya sehingga sikap perilaku dan segala aktivitas yang dilakukan gunanya untuk suatu hari nanti.

4) Orientasi tugas/sasaran

Suatu hal untuk mengetahui tugas tanggung jawab ke karyawan agar bekerja dengan baik dan efektif.

5) Usaha untuk maju

Pola pikir yang memandang masa depan dengan memotivasi diri dari aktivitas atau kegiatan yang sudah dilakukan dari awal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

6) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

7) Rekan kerja

Tempat kita berbagi ataupun bekerja sama mengenai hal hal yang harus dikerjakan.

8) Pemanfaatan waktu

Sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Mohtar, 2019) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi dari dalam diri meliputi:
 - a) Dorongan untuk meningkatkan prestasi
 - b) Dorongan untuk menghindari kegagalan
 - c) Dorongan untuk bekerja keras

- d) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri
- 2) Motivasi dari luar diri meliputi:
- a) Pujian
 - b) Hukuman
 - c) Aturan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Motivasi dari dalam diri meliputi:
- a) Dorongan untuk meningkatkan prestasi
Karyawan yang mendapatkan motivasi berupa dari interaksi atau hubungan kerja sama yang kooperatif akan meningkatkan prestasi kinerja yang baik dan optimal.
 - b) Dorongan untuk menghindari kegagalan
Perasaan yang tidak ingin gagal dalam kinerja yang sudah diberikan kepadanya dan bertanggung jawab sepenuhnya.
 - c) Dorongan untuk bekerja keras
Karyawan yang bekerja keras untuk mencapai suatu yang sudah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam persaingan.
 - d) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri
Keinginan karyawan untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan.
- 2) Motivasi dari luar diri meliputi:
- a) Pujian
Pujian adalah sesuatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

b) Hukuman

Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku karyawan ke yang lebih baik lagi.

c) Aturan

Aturan adalah suatu pedoman agar karyawan dapat kerja secara tertib dan teratur.

2.1.4 *Locus Of Control*

2.1.4.1 *Pengertian Locus Of Control*

Locus of control adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya (Rotter, 2009).

Locus Of Control menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Patricia, 2009).

Locus Of Control menurut (Robbins, 2012) merupakan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut (Ghufroon & Risnawati, 2012) Banyak peristiwa mengisi hari-hari setiap orang yang mempengaruhi kehidupannya, berupa keberhasilan, prestasi

yang dicapai, bahkan dalam hal kegagalan. *Locus of control* dapat dikatakan sebagai gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Orang yang mempunyai *locus of control internal* mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri, sedangkan orang yang mempunyai pusat *eksternal locus of control* mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada dari luar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* sebagai pemikiran seseorang atas apa yang diperbuatannya memang dari hasil kerja keras sendiri atau adanya pengaruh faktor dari luar dirinya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis dan Karakteristik *Locus Of Control*

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

Perbedaan karakteristik *locus of control internal* dan *eksternal* menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) adalah sebagai berikut:

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

- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
- 2) *Locus of control eksternal*
- a) Kurang memiliki inisiatif.
 - b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c) Kurang mencari informasi.
 - d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Menurut (Hamedoglu et al., 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi

Locus Of Control seorang individu antara lain yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Motivasi
- 3) Faktor Pelatihan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebut di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat Pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

- 2) Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3) Faktor Pelatihan

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.

Sedangkan *locus of control* individu menurut (Rotter, 2009) dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama bagi seseorang adalah keluarga. Di dalam keluarga inilah terjadi suatu interaksi antara orang tua dan anak, termasuk didalamnya penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anak-anaknya. Apabila tingkah laku anak mendapat respons, maka anak akan merasakan sesuatu dalam lingkungannya, dengan demikian tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif dipelajari, hal ini merupakan awal terbentuknya *internal locus of control* pada diri seseorang. Sebaliknya, jika tingkah lakunya tidak mendapatkan reaksi, maka anak akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun. Anak tidak kuasa menentukan akibatnya keadaan di luar dirinya yang menentukan, hal inilah yang menimbulkan terbentuknya *eksternal locus of control*.

2.1.4.4 Indikator- Indikator *Locus Of Control*

Locus of control menurut (Azwar, 2015) terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1) *Internality*
- 2) *chance*
- 3) *powerful others*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) *Internality*

Internality adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2) *Chance*

Chance adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3) *Powerful others*

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Setyowati, 2017) indikator untuk mengukur variabel

locus of control internal yaitu:

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

Indikator untuk mengukur variabel *locus of control eksternal* yaitu:

- 1) Nasib
- 2) Sosial ekonomi
- 3) pengaruh orang lain

Menurut (Amdani & Zami, 2015) Indikator *locus of control internal* yaitu:

- 1) Keinginan menghasilkan sesuatu
- 2) Keinginan menetapkan prioritas
- 3) Keinginan untuk membuat rencana
- 4) Kesadaran pegendalian diri
- 5) Kesadaran untuk bersungguh-sungguh dalam penyelesaian pekerjaan
- 6) Inisiatif memilih mitra kerja yang tepat
- 7) keinginan untuk berkontribusi dalam setiap pengambilan keputusan

Indikator *locus of control eksternal* yaitu:

- 1) Anggapan posisi jabatan saat ini lebih ditentukan faktor keberuntungan
- 2) Anggapan penghasilan yang di dapat saat ini lebih ditentukan faktor kebaikan organisasi
- 3) Anggapan kemajuan karir seseorang lebih ditentukan faktor kedekatan dengan atasan
- 4) Anggapan promosi jabatan lebih ditentukan faktor keberuntungan
- 5) Anggapan prestasi kerja saat ini lebih ditentukan pada nasib baik

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterikatan dan pengaruh variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Kepemimpinan di dalam perusahaan diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar aktif dalam menjalankan tugasnya. Apabila kepemimpinan yang ditunjukkan kepada karyawan baik maka kinerja karyawan akan dilakukan secara optimal, dan apabila kepemimpinan yang di tunjukkan cenderung buruk maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan tidak baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Gultom & Arif, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Bahagia et al., 2018), (Afandi & Bahri, 2020), (Nasution & Ichsa, 2021), (Sukoco et al., 2020), dan (Erlangga, 2021) menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa

kepemimpinan pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting di dalam organisasi maupun perusahaan, dimana keberlangsungan perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki apakah karyawan berkompeten atau tidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu dilakukannya pemberian motivasi sehingga karyawan terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. karyawan yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaan dengan baik atas kemauannya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Sudaryo et al., 2018), (Iskandar & Willy, 2021), (Siswadi & Lestari, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Sulistiyowati & Lestariningsih, 2017), (Kurniawan et al., 2019), (Sembiring et al., 2021), (Fachrezi & Khair, 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Gultom, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) dan (Erlangga, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi *Locus Of Control*

Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya kepemimpinan yang efektif akan membuat individu

mau bertindak dan berkarya sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang optimal. Dengan adanya kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) yang baik juga akan semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin saja tetapi juga dari dalam diri individu itu sendiri. *Locus of control* memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan adanya *locus of control* yang baik maka pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja menjadi lebih meningkat.

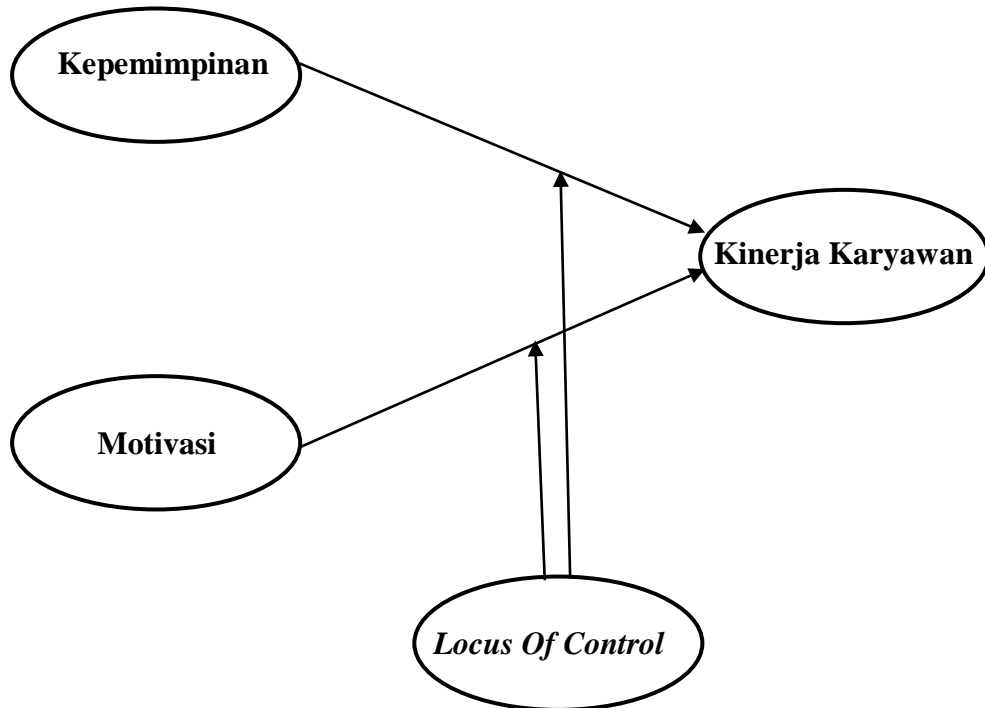
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Amdani & Zami, 2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *locus of control*.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi *Locus Of Control*

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang dapat diperoleh dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Dengan kemampuan pengendalian diri yang baik maka setiap motivasi yang di dapatkan akan diterima dan diterapkan dengan baik sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Amdani & Zami, 2015) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *locus of control*.

Berdasarkan uraian sebelumnya dari penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2014). Berdasarkan Batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.
3. *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.

4. *Locus Of Control* Memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pati Abadi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) (Hikmawati, 2019). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi dan variabel moderating dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control*.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kumpulan hasil kerja karyawan sebagai tolak ukur individu maupun kelompok dengan tujuan untuk melihat berhasil atau tidaknya tujuan organisasi maupun perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel

3.1

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan kerja
4	Sikap kerja

Indikator Variabel Kinerja

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan faktor penting didalam sebuah organisasi atau pun perusahaan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mengikuti semua tahapan-tahapan yang telah diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 3.2 Indikator Variabel Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Kemampuan komunikasi
4	Kemampuan mengendalikan bawahan
5	Tanggung jawab
6	Kemampuan mengendalikan emosional

Sumber: (Kartono, 2017)

3. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu kondisi untuk menggerakkan karyawan sehingga terdorong dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Table 3.3 Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator
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
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

4. Locus Of Control (Z)

Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap penentu nasib mereka sendiri, hasil perilaku yang dibuat memang dari kekuatan dan usaha mereka sendiri (*internal*) atau hanya faktor keberuntungan dan kesempatan dari luar

No	Indikator
1	Dari dalam diri (<i>Internality</i>)
2	Peluang (<i>Change</i>)
3	Kemampuan orang lain (<i>Powerful others</i>)

(*eksternal*).

Tabel 3. 4 Indikator Variabel Locus Of Control

Sumber: (Azwar, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini berada pada perusahaan PT Sari Pati Abadi yang bergerak di bidang *food product factory* yang beralamat di Jalan Medan – Batang Km, 15,2 Desa Bekaran Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■										
5	Seminar Proposal													■	■						
6	Pengumpulan Data															■	■				
7	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sari Pati Abadi yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan

No	Uraian	Jumlah
1	Staf	7
2	Karyawan	49
Jumlah		56

Sumber: PT Sari Pati Abadi (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang berdasarkan jumlah karyawan tetap di PT Sari Pati Abadi.

Penentuan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu teknik sampel jenuh dimana penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2018) pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan. Pengumpulan data merupakan teknik yang relevan bagi penelitian untuk pengumpulan data-data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan PT Sari Pati Abadi tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Angket/Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuisisioner yang diberikan kepada para responden diukur dengan skala *likert* yang terdiri dari jumlah opsi sebanyak lima jawaban, setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel
Skala**

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

**3.7
Likert**

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan smartPLS versi 3.0. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan Partial Least Square (PLS) karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (theoretical testing) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui

kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 set hubungan yaitu : Inner model, Outer model dan Weight relation (Ghozali, 2008). Analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2015). Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan dibawah ini :

3.6.1 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS versi 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu :

- 1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011).
- 2) Membuat diagram jalur, hasil perancangan dari inner model dan outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator.

- 3) Konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya.
- 4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.6.2 Tahapan-Tahapan Analisis Data Partial Least Square (PLS)

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis model pengukuran (*outer models*)
 - a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)
 - b) Validitas diskriminasi (*discriminant validity*)
- 2) Analisis model pengukuran (*inner models*)
 - a) R-square
 - b) F-square
 - c) Pengujian hipotesis

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 8 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2), 6 pertanyaan untuk variabel *Locus of Control* (Z), 8 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 56 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, dan X2 yaitu variabel bebas Z dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 56 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	37	66%
2.	Perempuan	19	34%
Total		56	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden pada PT Sari Pati Abadi didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu berjumlah 37 orang atau setara dengan 66% dari keseluruhan responden. Hal ini dikarenakan PT. Sari Pati Abadi merupakan pabrik yang bergerak di bidang *food product factory* yang posisi jabatannya lebih membutuhkan karyawan laki-laki.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	49	87%
2.	D3	7	13%
Total		56	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 diketahui dari segi pendidikan terakhir responden PT Sari Pati Abadi paling banyak berstatus pendidikan SMA sebanyak 49 responden atau sebesar 87%. Hal ini dikarenakan syarat untuk bekerja di PT. Sari Pati Abadi mulai dari pendidikan SMA.

4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<25 tahun	43	77%
2.	26-35 tahun	11	19%
3.	36-45 tahun	1	2%
4.	>45	1	2%
Total		56	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden di PT Sari Pati Abadi didominasi oleh karyawan yang berusia dibawah 25 tahun, yaitu berjumlah 43 orang atau setara dengan 77% dari keseluruhan responden. Hal ini dikarenakan perusahaan ini membutuhkan tenaga freshgraduated.

4.2. Analisis Variabel Penelitian

4.2.1. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.5

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	48,2	27	48,2	2	3,6	0	0	0	0	56	100
2	32	57,1	21	37,5	3	5,4	0	0	0	0	56	100
3	34	60,7	18	32,1	4	7,1	0	0	0	0	56	100
4	36	64,3	16	28,6	4	7,1	0	0	0	0	56	100
5	34	60,7	16	28,6	6	10,7	0	0	0	0	56	100
6	26	46,4	26	46,4	4	7,1	0	0	0	0	56	100

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden karyawan “Pemimpin membuat keputusan dengan mempertimbangkan faktor yang ada”, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu masing-masing sebesar 48,2%
- 2) Jawaban responden karyawan “Pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%
- 3) Jawaban responden karyawan “Pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,7%
- 4) Jawaban responden karyawan “Pemimpin mampu membimbing karyawan untuk bekerja secara optimal”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,3%
- 5) Jawaban responden karyawan “Pemimpin dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,7%
- 6) Jawaban responden karyawan “Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebesar 46,4%

4.2.2. Variabel Motivasi

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	62,5	16	28,6	4	7,1	0	0	1	1,8	56	100
2	38	67,9	11	19,6	6	10,7	0	0	1	1,8	56	100
3	41	73,2	8	14,3	7	12,5	0	0	0	0	56	100

4	34	60,7	14	25	6	10,7	2	3,6	0	0	56	100
5	41	73,2	10	17,9	4	7,1	1	1,8	0	0	56	100
6	36	64,3	8	14,3	8	14,3	3	5,4	1	1,8	56	100
7	32	57,1	21	37,5	3	5,4	0	0	0	0	56	100
8	28	50	21	37,5	3	5,4	0	0	0	0	56	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden karyawan “Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%
- 2) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja sesuai arahan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,9%
- 3) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan giat untuk mencapai karir dimasa depan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 73,2%
- 4) Jawaban responden karyawan “Saya selalu berusaha untuk mencapai target dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,7%
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya berusaha mengembangkan keahlian saya agar kinerja saya meningkat”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 73,2%
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya tidak merasa terbebani dengan napa yang saya kerjakan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,3%

- 7) Jawaban responden karyawan “Saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang lain”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%
- 8) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan menggunakan waktu yang efektif dan efisien”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%

4.2.3. Variabel *Locus Of Control*

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control* (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	57,1	12	21,4	9	16,1	1	1,8	2	3,6	56	100
2	31	55,4	14	25	6	10,7	4	7,1	1	1,8	56	100
3	38	67,9	9	16,1	9	16,1	0	0	0	0	56	100
4	37	66,1	14	25	5	8,9	0	0	0	0	56	100
5	35	62,5	16	28,6	4	7,1	1	1,8	0	0	56	100
6	32	57,1	19	33,9	4	7,1	1	1,8	0	0	56	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden karyawan “Saya berusaha untuk menggunakan kemampuan saya secara optimal”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%
- 2) Jawaban responden karyawan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,4%
- 3) Jawaban responden karyawan “Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh kesempatan yang saya ambil”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,9%

- 4) Jawaban responden karyawan “Saya percaya bahwa saya memiliki keberuntungan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,1%
- 5) Jawaban responden karyawan “Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%
- 6) Jawaban responden karyawan “Pekerjaan dapat lebih cepat di selesaikan dengan bantuan yang lebih ahli”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%

4.2.4. Variabel Kinerja

Tabel 4.8

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	78,6	8	14,3	3	5,4	1	1,8	0	0	56	100
2	40	71,4	10	17,9	4	7,1	1	1,8	1	1,8	56	100
3	42	75	10	17,9	3	5,4	1	1,8	0	0	56	100
4	36	64,3	14	25	6	10,7	0	0	0	0	56	100
5	44	78,6	10	17,9	1	1,8	1	1,8	0	0	56	100
6	44	78,6	10	17,9	2	3,6	0	0	0	0	56	100
7	28	50	25	44,6	2	3,6	1	1,8	0	0	56	100
8	26	46,4	26	46,4	3	5,4	1	1,8	0	0	56	100

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 78,6%

- 2) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 71,4%
- 3) Jawaban responden karyawan “Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 75%
- 4) Jawaban responden karyawan “Hasil kerja saya sesuai standar yang dibutuhkan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,3%
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 78,6%
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya dapat mengatasi jika terjadi kendala saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 78,6%
- 7) Jawaban responden karyawan “Saya dapat bekerja baik dalam individu maupun kelompok”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%
- 8) Jawaban responden karyawan “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,4%

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis Model Pengukuran/ Measurement Model Analysis menggunakan dua pengujian antara lain sebagai berikut:

- 1) *Construct Reliability and Validity*
- 2) *Discriminant Validity*

1. *Construct Reliability and Validity*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6.

Tabel 4.9
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.859
X2	0.707
Z	0.783
Y	0.717

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa *nilai composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

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 > 0,5 untuk model yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikator.

Tabel 4.10
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X1	0.523
X2	0.613
Z	0.688
Y	0.630

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai AVE X1, X2, Z dan Y > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Dibandingkan dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengansumsikan atau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat.

2. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan variabel lainnya. berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 4.11
Cross Loading

Indikator	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Z	Variabel Y
X1.1	0.4030	0.5523	0.1627	0.0754
X1.2	0.5106	0.4116	0.1484	0.2580
X1.3	0.4631	0.5535	0.1872	0.1724
X1.4	0.5378	0.6664	0.2387	0.187
X1.5	0.5341	0.3820	0.1954	0.4000
X1.6	0.5501	0.1630	0.1570	0.1224
X2.1	0.5069	0.3618	0.2263	0.2668

X2.2	0.2052	0.2085	0.4347	0.1542
X2.3	0.2190	0.1898	0.5589	0.2194
X2.4	0.2958	0.0494	0.3015	0.6664
X2.5	0.2472	0.0633	0.7422	0.3820
X2.6	0.1460	0.1552	0.3429	0.1630
X2.7	0.2321	0.5528	0.4412	0.4128
X2.8	0.5217	0,3914	0.3823	0.4421
Z.1	0.0688	0.4431	0.1149	0.3618
Z.2	0.1878	0.2802	0.6599	0.2085
Z.3	0.1352	0.5043	0.5518	0.1898
Z.4	0.2417	0.3380	0.3567	0.0494
Z.5	0.0968	0.4933	0.2028	0.0633
Z.6	0.1087	0.4022	0.0210	0.1552
Y.1	0.2778	0.6664	0.2152	0.4431
Y.2	0.3411	0.3820	0.0323	0.2802
Y.3	0.2151	0.1630	0.1074	0.5043
Y.4	0.1670	0.3618	0.0930	0.3380
Y.5	0.1906	0.2085	0.1567	0.4933
Y.6	0.0609	0.1898	0.1225	0.4022
Y.7	0.5853	0.5724	0.4328	0.4189
Y.8	0.4541	0.6123	0.4547	0.4283

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat 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.

4.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada tiga bagian yang perlu dianalisis dalam model ini, yaitu:

1) Koefisien determinan (*R-Square*), 2) *F-Square* dan 3) Pengujian hipotesis.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.12
Nilai R-Square

Variabel	Nilai R square
Y	0.394

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja (Y) adalah 0,394. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi sebesar 39,4%.

2. F Square

Pengukuran F-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi et al., 2018) adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap *endogen*; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

Tabel 4.13
Nilai F Square

Variabel	Nilai F square
Y	0.191

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel di atas adalah Variabel X1, X2 dan Z (*locus of control*) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.191$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Analisis efek moderasi (*moderation effects*) mengandung 2 sub analisis, antara lain: (1) *direct effects*; (2) *total effects*. Berikut ini hasil dari keduanya.

1. Direct Effect

Direct Effect (Pengaruh Langsung) tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi et al., 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel

meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.14

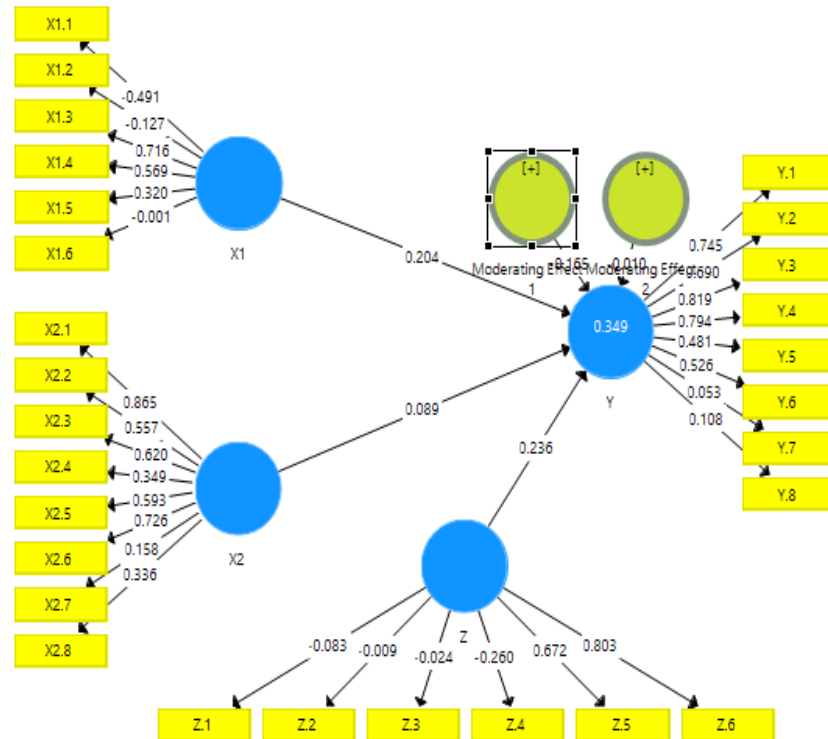
T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	X1>Y	0.899	0.133	ditolak
H2	X2>Y	1.230	0.007	diterima
H3	X1>Z>Y	1.183	0.006	diterima
H4	X2>Z>Y	1.189	0.006	diterima

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hasilnya adalah :

1. Hipotesis 1 memiliki nilai P-Values sebesar $0.133 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Hipotesis 2 memiliki nilai P-Values sebesar $0.007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Hipotesis 3 memiliki nilai P-Values sebesar $0.006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel *locus of control* (Z) memoderasi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y).

4. Hipotesis 4 memiliki nilai P-Values sebesar $0.006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel *locus of control* (Z) memoderasi pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).



Gambar 4.1 Inner Model Partial Least Square (PLS)

2. Total Effects

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.15

T-Statistics dan P-Values

Pengaruh	Original Sample	P-Values
X1, X2 > Y	2,129	0.07

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah Total effect untuk hubungan X1, X2 dan Y adalah sebesar 2,129.

4.4. Pembahasan

Setelah pengujian, hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, X terhadap Y dengan koefisiem 0,899 dan P-Value 0,133 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhan & Prayogi, 2021), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Gultom & Arif, 2017), (Bahagia et al., 2018), (Afandi & Bahri, 2020), (Nasution & Ichsa, 2021), (Sukoco et al., 2020), dan (Erlangga, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau bertindak seperti yang diharapkan. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aspek penting, sebab pimpinan harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tegas kepemimpinan yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Namun kepemimpinan pada perusahaan ini yang sudah tepat belum meningkatkan kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Walaupun kepemimpinan yang ada pada PT. Sari Pati Abadi sudah baik dan

mampu menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun belum membantu dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Sari Pati Abadi.

4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja, X_2 terhadap Y dengan koefisien 1,230 dan P-Value 0,007 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Sudaryo et al., 2018), (Iskandar & Willy, 2021), (Siswadi & Lestari, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Sulistiyowati & Lestariningsih, 2017), (Kurniawan et al., 2019), (Sembiring et al., 2021), (Fachrezi & Khair, 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Gultom, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) dan (Erlangga, 2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang

perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses kerja di perusahaan. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin untuk karyawan bekerja. Semakin Motivasi kerja karyawan PT. Sari Pati Abadi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan PT. Sari Pati Abadi kepada karyawan berupa penghargaan sangat membantu terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi

Locus of Control

Berdasarkan hasil pengujian secara moderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimoderasi *locus of control* dengan koefisien 1,183 dan P-Value 0,006 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Amdani dan Zami, 2015) menyatakan bahwa *locus of control* dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *Locus of Control* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada bawahannya. Menjadi seorang pimpinan harus memiliki penyampaian komunikasi yang baik, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik, pimpinan harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidakjelasan dari apa yang disampaikan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menjadikan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal. *Locus of control* mempengaruhi kepemimpinan yang baik sehingga dapat berimbas pada kesuksesan karyawan dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Salah satu indikator kepemimpinan yaitu kemampuan mendengar salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya, serta memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses dan memberi petunjuk. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT. Sari Pati Abadi pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka, karyawan

akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor.

4.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dimoderasi *Locus of Control*

Berdasarkan hasil pengujian secara moderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimoderasi *locus of control* dengan koefisien 1,189 dan P-Value 0,006 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Amdani dan Zami, 2015) menyatakan bahwa *locus of control* dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya keberuntungan, karyawan bisa lebih percaya dengan kinerjanya sendiri. Sehingga, karyawan dengan adanya *locus of control* lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang baru. Oleh karena itu, dampak yang dihasilkan adalah mereka berhasil dalam kinerjanya. *Locus of control internal* adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi. Keyakinan tersebut berasal dari individu itu sendiri. Sedangkan, *locus of control external* adalah suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi. Keyakinan tersebut memiliki alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu. Dengan demikian, hal tersebut berada di luar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain, orang yang memiliki *locus of control external* menganggap, bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada di luar dirinya. Dalam hal ini pada PT. Sari Pati Abadi dengan adanya *locus of control* yang baik

membuat karyawan menjadi bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan dapat memotivasi karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi
3. *Locus of Control* dapat memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi
4. *Locus of Control* dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pati Abadi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah didapat dari bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah dibuat, maka dibawah ini adalah beberapa saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan :

1. Motivasi merupakan variabel kedua yang terkuat dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Sari Pati Abadi. Kepada pihak manajemen perusahaan, diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan karyawannya mulai dari kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawannya. Berikut ini adalah hal-hal yang harus diperhatikan:

- 1) Pemimpin harus lebih menghargai hasil kerja dari setiap karyawannya serta memberi respect pada karyawannya. Dapat dilakukan dengan pemberian insentif apabila karyawan mampu mencapai target dalam *key performance indicator*.
- 2) Pemimpin harus lebih memberikan ruang kebebasan bagi karyawannya untuk berkreasi dan membebaskan karyawan dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan. Dapat dilakukan dengan pemberian wewenang utuh kepada tim dan workgroup.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan di PT. Sari Pati Abadi. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk karyawan perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda*. 13(1), 1–10.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (1 ed.). Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amdani, A., & Zami, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating padapt. Pos Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 2(1), 77–78.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anwar, H. M. M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Arinaty, N., Bahagia, R., Lubis, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*: *Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Azwar, S. (2015). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., Putri, P. L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prsidng Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 45–55.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. USU Press.

Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (Edisi II).

Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.

Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.

Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). The effect of Locus of Control and culture on leader preferences. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 4, 319–324.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Upp Stim Ykpn.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Ketujuh). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Hikmawati, F. (2019). *Metodologi Penelitian*. Rajagrafindo Persada.
- Iskandar, D., & Willy, Y. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodelogi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. umsupress.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. umsupress.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (kedelapan). PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalai Indonesia.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mootalu, J., Andolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 381–390.
- Nasution, L., & Ichsa, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* (pertama). kencana prenatal media group.
- Patricia, P. (2009). Peranan locus control, self-esteem, self-effecacy, dan prestasi belajar terhadap kematangan karir. *Gifted Review Jurnal*, 02(3), 88–93.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 6(8), 216–222.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rotter, J. (2009). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 1(8), 1–18.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar-Dasar Public Relations □: Teori dan Praktik*. PT Grasindo.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 2(1), 420–429.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Sejarah Psikologi Modern (A History Of Modren Psychology)*. Nusa Media.
- Semiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ketiga)*. STIE YPKN.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja (kesatu)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sulistyowati, D., & Lestariningsih, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(12), 53–64.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan (Pertama)*. Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Mulia Kencana Semesta.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Zainal, R. V., Hadad, D. M., & Ramly, M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Ketiga)*. PT. Rajagrafindo Persada.

2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5
 b. S : Setuju : dengan skor 4
 c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

- d. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2
 e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

KINERJA (Y)

1	Saya bekerja dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Saya bekerja dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4	Hasil kerja saya sesuai standar yang dibutuhkan					
5	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya dapat mengatasi jika terjadi kendala saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan					
7	Saya dapat bekerja baik dalam individu maupun kelompok					
8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					

KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin membuat keputusan dengan mempertimbangkan faktor yang ada					
2	Pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					

3	Pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan					
4	Pemimpin mampu membimbing karyawan untuk bekerja secara optimal					
5	Pemimpin dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan					
6	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif					

MOTIVASI (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
2	Saya bekerja sesuai arahan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan					
3	Saya bekerja dengan giat untuk mencapai karir dimasa depan					
4	Saya selalu berusaha untuk mencapai target dalam bekerja					
5	Saya berusaha mengembangkan keahlian saya agar kinerja sama meningkat					
6	Saya tidak merasa terbebani dengan apa yang saya kerjakan					
7	Saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang lain					
8	Saya bekerja dengan menggunakan waktu yang efektif dan efisien					

LOCUS OF CONTROL (Z)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Saya berusaha untuk menggunakan kemampuan saya secara optimal					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri					
3	Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh kesempatan yang saya ambil					
4	Saya percaya bahwa saya memiliki keberuntungan					
5	Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya					
6	Pekerjaan dapat lebih cepat di selesaikan dengan bantuan yang lebih ahli					

Lampiran 2. Data Variabel Penelitian

No	Kepemimpinan (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	5	5	4	4	4
2	5	4	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	4

4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	5	4
7	4	3	4	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4
9	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	3	3	3	4	4
12	5	5	4	5	5	5
13	4	4	5	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	4	4	5	5	5	4
16	4	5	4	4	3	3
17	4	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	4
19	4	4	5	5	5	4
20	5	4	5	5	5	4
21	5	4	4	4	3	4
22	4	4	5	4	5	4
23	4	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5
28	4	4	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5
31	3	5	5	5	3	3
32	4	5	4	4	4	5
33	4	5	5	4	5	4
34	5	5	5	4	5	5
35	5	5	4	4	5	5
36	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	5	4	4
38	4	4	4	5	5	4
39	4	4	5	5	4	4
40	5	5	5	5	5	4
41	5	5	5	5	5	5
42	5	5	3	3	3	3
43	5	5	5	5	4	5

44	3	5	3	3	3	3
45	4	5	3	4	5	5
46	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	3	4	4
49	5	4	5	5	5	4
50	5	4	5	5	5	5
51	5	4	4	5	5	5
52	5	4	4	5	4	4
53	4	3	4	4	4	5
54	4	5	4	5	4	4
55	4	5	5	5	4	5
56	4	5	5	5	4	5

No	Motivasi (X2)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	5	5	5	5	5	3	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4
6	5	5	5	5	5	4	4	4
7	5	5	5	4	5	5	5	4
8	5	5	5	2	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	4	5
12	4	5	5	5	5	5	4	3
13	4	5	5	5	5	5	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	2	4	3	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	5	5	5	5	5	5	4
24	5	5	5	4	5	5	3	3

25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	3	3
27	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	5	5	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	3	3	3	3	4	4
31	4	3	3	3	4	3	4	5
32	4	4	4	5	5	5	5	5
33	4	4	3	3	3	3	4	5
34	5	5	5	5	5	3	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4
36	3	3	5	4	2	2	5	5
37	5	4	3	4	5	4	4	4
38	5	1	4	3	5	5	4	5
39	5	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	4	4	4	5	4	5
41	1	5	5	5	5	1	3	3
42	3	4	4	4	4	2	5	4
43	3	4	4	5	4	3	4	4
44	3	3	3	3	3	3	5	5
45	5	5	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	4
48	4	3	3	4	3	2	5	5
49	4	3	4	4	5	5	5	3
50	4	5	5	5	5	5	5	4
51	4	5	5	5	5	5	5	4
52	5	4	5	4	5	4	5	4
53	4	3	3	3	4	5	5	4
54	5	4	5	4	5	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	4
56	5	5	5	5	5	4	5	3

No	<i>Locus Of Control (Z)</i>					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	5

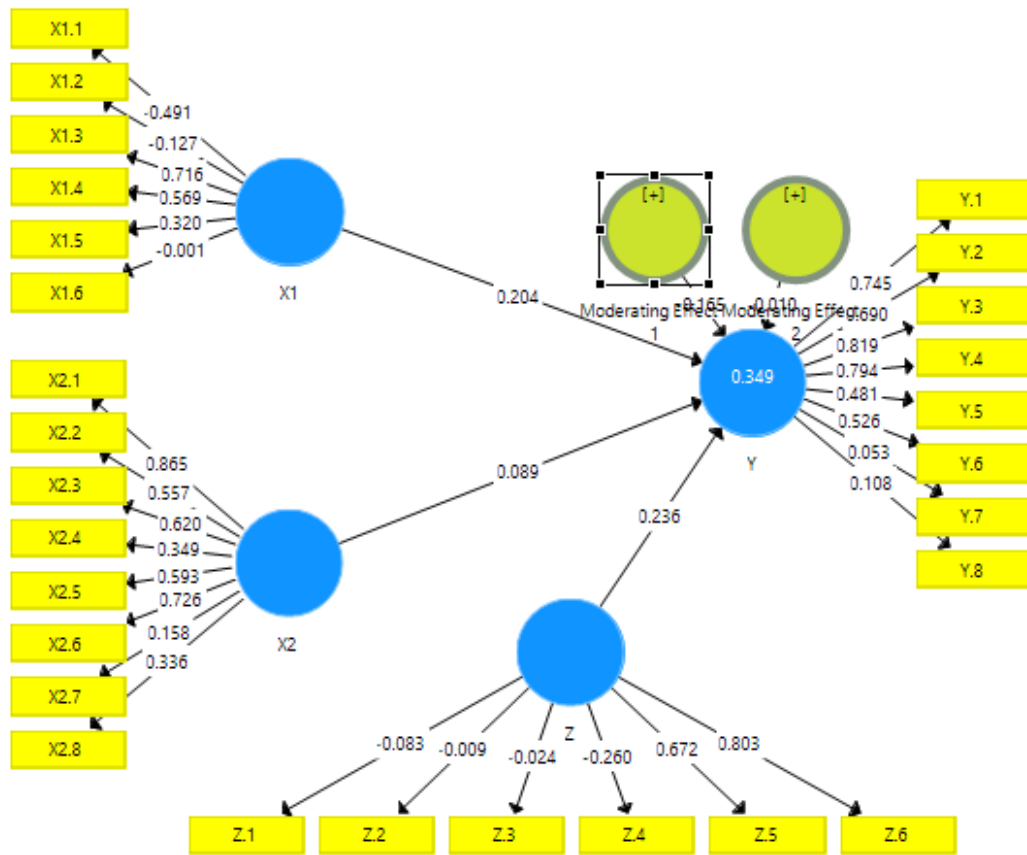
6	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5
8	3	5	3	3	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	3
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	1	5	5	5	5	5
21	4	4	5	4	4	5
22	4	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	2	5
24	4	4	4	4	5	4
25	3	3	3	3	5	5
26	5	3	5	5	4	4
27	3	2	3	4	4	4
28	4	2	3	5	5	4
29	5	5	5	5	4	4
30	4	3	3	5	5	4
31	3	3	5	4	5	5
32	4	4	5	4	4	3
33	4	3	3	5	3	3
34	3	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	4
36	2	2	3	3	4	3
37	5	4	5	4	4	5
38	5	5	5	5	4	4
39	5	5	5	5	4	4
40	5	5	4	5	5	5
41	1	1	5	5	4	4
42	3	4	4	5	3	2
43	4	4	5	4	4	5
44	3	3	3	3	5	5
45	4	5	4	4	3	5

46	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5
48	3	2	3	3	4	5
49	3	5	4	4	5	4
50	5	5	5	5	5	4
51	5	5	5	5	5	4
52	5	4	5	4	5	5
53	5	4	5	4	4	4
54	5	4	5	5	5	4
55	5	5	5	5	5	4
56	5	4	4	5	5	5

No	Kinerja Karyawan (Y)							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	5	5	5	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	4	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	3	3	5	5	5	5
11	4	5	4	4	5	5	5	4
12	4	5	4	3	5	5	4	2
13	5	5	5	5	5	4	3	4
14	5	5	4	4	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	3	5	4	5
17	5	4	5	5	5	5	2	5
18	5	3	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	5	5	5	5	4	5	4
26	5	4	5	4	5	4	4	3

27	5	5	5	4	4	5	5	4
28	5	5	4	5	4	5	5	4
29	5	5	5	4	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	5	5	4	5	5	4	4
33	5	5	5	3	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	4	3
38	5	5	5	4	5	5	4	5
39	3	5	4	4	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5
42	2	2	2	3	4	3	4	5
43	5	4	4	3	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	3	5	4
45	3	3	5	4	2	5	3	4
46	5	4	3	4	5	4	5	5
47	5	1	4	3	5	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	4	5
49	4	3	3	4	4	5	5	4
50	3	4	4	4	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	4	4	4	4	4	4	5
53	5	4	4	5	5	4	4	3
54	5	4	5	5	4	5	5	5
55	5	4	5	5	5	4	5	4
56	4	3	5	4	4	5	5	5

Lampiran 3. Hasil Output PLS



X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	27	48.2	48.2	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	21	37.5	37.5	42.9
	5.00	32	57.1	57.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	18	32.1	32.1	39.3
	5.00	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	16	28.6	28.6	35.7
	5.00	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.7	10.7	10.7
	4.00	16	28.6	28.6	39.3
	5.00	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	26	46.4	46.4	53.6
	5.00	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	16	28.6	28.6	37.5
	5.00	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	6	10.7	10.7	12.5
	4.00	11	19.6	19.6	32.1
	5.00	38	67.9	67.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.5	12.5	12.5
	4.00	8	14.3	14.3	26.8
	5.00	41	73.2	73.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	6	10.7	10.7	14.3
	4.00	14	25.0	25.0	39.3
	5.00	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	10	17.9	17.9	26.8
	5.00	41	73.2	73.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	3	5.4	5.4	7.1
	3.00	8	14.3	14.3	21.4
	4.00	8	14.3	14.3	35.7
	5.00	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	21	37.5	37.5	42.9
	5.00	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.5	12.5	12.5
	4.00	21	37.5	37.5	50.0
	5.00	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.6	3.6	3.6
	2.00	1	1.8	1.8	5.4
	3.00	9	16.1	16.1	21.4
	4.00	12	21.4	21.4	42.9
	5.00	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	4	7.1	7.1	8.9
	3.00	6	10.7	10.7	19.6
	4.00	14	25.0	25.0	44.6
	5.00	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.1	16.1	16.1
	4.00	9	16.1	16.1	32.1
	5.00	38	67.9	67.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	14	25.0	25.0	33.9
	5.00	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	16	28.6	28.6	37.5
	5.00	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	19	33.9	33.9	42.9
	5.00	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	3	5.4	5.4	7.1
	4.00	8	14.3	14.3	21.4
	5.00	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	1	1.8	1.8	3.6
	3.00	4	7.1	7.1	10.7
	4.00	10	17.9	17.9	28.6
	5.00	40	71.4	71.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	3	5.4	5.4	7.1
	4.00	10	17.9	17.9	25.0
	5.00	42	75.0	75.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.7	10.7	10.7
	4.00	14	25.0	25.0	35.7
	5.00	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.6
	4.00	10	17.9	17.9	21.4
	5.00	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	10	17.9	17.9	21.4
	5.00	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	25	44.6	44.6	50.0
	5.00	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	3	5.4	5.4	7.1
	4.00	26	46.4	46.4	53.6
	5.00	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	