

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR



**MUHAMMAD RESA RAIS
1910421062**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRISPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUHAMMAD RESA RAIS
1910421062**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR

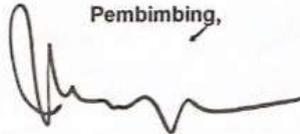
Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RESA RAIS
1910421062

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 12 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 12 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR

SKRIPSI

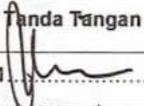
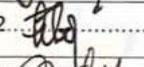
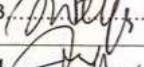
PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RESA RAIS
1910421062

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 12 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUHAMMAD RESA RAIS
NIM : 1910421062
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Resa Rais

PRAKATA

Alhamdulillah Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayat-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik.

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR”** disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Atas berkat Rahmat Kesehatan dan kemudahan yang telah diberikan oleh Allah SWT, maka Skripsi ini berhasil diselesaikan sesuai dengan harapan peneliti. Serta seluruh keluarga. Terkhusus Mama RECIPI yang telah membiayai perkuliahan saya sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan saya sesuai dengan harapan, selalu menjadi sosok perempuan yang paling mengerti saya dalam segala hal dan untuk kedua saudari saya Rahmawati dan Lutpiah yang selalu memberikan saya semangat dan motivasi kepada saya untuk semangat hingga mencapai tujuan saya dalam berkuliah. Saya ucapkan terima atas bantuan moril dan materi yang diberikan selama saya berkuliah, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih untuk:

1. Bapak Rektor Universitas Fajar Makassar Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si yang selalu memberikan motivasi dan dorongan moral kepada mahasiswanya dan selaku pembimbing Tugas Akhir yang senantiasa

membimbing Penulis dalam menyelesaikan Skripsi Penulis.

2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.sos., M.I.Kom selaku Dekan Faktultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Ibu Novi Kumala Sari, S.E., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik Universitas Fajar.
5. Kakak Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku staf Program Studi Manajemen yang selalu memberi informasi mengenai Skripsi dan selalu membantu dalam urusan administrasi.
6. Dosen – Dosen Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan sangat banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Keluarga Besar Andi Moderi Badollahi Family dan Nanda AMB yang selalu memberikan nasehat dan motivasi.
8. Muh Riswan, Muhammad Ilyas, Muh Alwi, Muhammad Agil, Nurhasnah, teman-teman Manajemen 3 Dan teman-teman Angkatan 2019 Sebagai teman-teman terdekat penulis.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada Skripsi ini, Oleh karena itu diharapkan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi penulis kedepannya. Penulis juga berharap bahwa skripsi ini akan memberikan manfaat kepada pembaca dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 12 September 2023

Muhammad Resa Rais

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR

Muhammad Resa Rais
Mulyadi Hamid

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan Kuesioner sedangkan analisis data menggunakan SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan Variabel *Locus Of Control* (X1) Sebesar (5.841) lebih besar dibandingkan dengan t_{table} (2,030). Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X1 secara terhadap variabel Y Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Makassar. Sedangkan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan, berarti bahwa kedua Variabel X1 *Locus Of Control* dan X2 Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar.

Kata kunci: Locus of Control, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PT SAMUDERA INDONESIA MAKASSAR EMPLOYEES

**Muhammad Resa Rais
Mulyadi Hamid**

The results of this study aim to determine the Effect of Locus of Control and Work Motivation on the Performance of PT Samudera Indonesia Makassar Employees. Data collection is done by Questionnaire while data analysis uses SPSS. The results showed that the Locus Of Control (X1) variable of (5,841) was greater than $t_{table}(2,030)$. If the value $t_{calculate} > t_{table}$ then there is an influence of variable X1 on variable Y Employee Performance. . The Work Motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Samudera Indonesia Makassar. While Simultaneously has a positive and significant effect, it means that both Variables X1 Locus Of Control and X2 Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of PT Samudera Indonesia Makassar Employees.

Keywords: Locus of Control, Work Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Peneitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Pustaka	6
2.1.1 Pengertian Manajemen	6
2.1.2 Pengertian SDM.....	7
2.1.3 Pengetian <i>Locus Of Control</i>	8
2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.5 Pengertian Kinerja.....	15
2.2 Tinjauan Empirik.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Definisi Operasional.....	20
2.5 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Tempat dan Waktu	23
3.3 Populasi dan sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Pengukuran Variabel	25
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	26
3.8 Analisis Data.....	26
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	27
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	27
3.8.4 Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Sejarah Perusahaan	30
4.2 Visi dan Misi.....	30
4.3 Bisnis Unit Dan Struktur Organisasi.....	31
4.4 Deskripsi Respoden Penelitian	34
4.4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	34

4.4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4.5 Deskripsi Variabel Penelitian	35
4.5.1 Deskripsi Variabel <i>Locus of control</i>	35
4.5.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	36
4.5.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	36
4.6 Instrumen Penelitian	37
4.6.1 Uji Validitas	37
4.6.2 Uji Reabilitas	38
4.7 Uji Asumsi Klasik	39
4.7.1 Uji Normalitas	39
4.7.2 Uji Multikoleniaritas	40
4.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	40
4.8 Uji Hipotesis.....	41
4.8.1 Uji Parsial (t)	41
4.8.2 Uji Simultan (f).....	42
4.8.3 Uji Koefisien Determinasi r^2	43
4.8.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	43
4.9 Pembahasan.....	44
4.9.1 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	44
4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	45
4.9.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 2. 2 Definisi Operasional dari locus of control.....	21
Tabel 2. 3 Definisi Operasional dari Motivasi Kerja	21
Tabel 2. 4 Definisi Operasional dari Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 3. 1 Bobot Jawaban Kuesioner.....	25
Tabel 4. 1 Bisnis Untuk dan Jumlah Karyawan	31
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Locus of Control.....	35
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	36
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Locus of Control.....	37
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	37
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4. 11 Hasil Realibilitas	38
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4. 13 Uji Multikoleniaritas	40
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (t)	41
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (t)	42
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (f)	42
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi r^2	43
Tabel 4. 18 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4. 19 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4. 1 Struktur PT. Satuan Harapan Indonesia	31
Gambar 4. 2 Struktur PT. Perusahaan Pelayaran Nusantara Panurjwan	32
Gambar 4. 3 Struktur PT. Sikargo Indonesia	32
Gambar 4. 4 Struktur PT. Samudera Agencies Indonesia	33
Gambar 4. 5 Struktur PT. Samudera Makassar Logistik.....	33
Gambar 4. 6 Struktur PT. Makassar Jaya Samudera	33
Gambar 4. 7 Grafik P-P Plot.....	39
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia. Dalam konteks negara kepulauan ini, transportasi laut menjadi sangat penting dan strategis, terutama untuk mengangkut dan mendistribusikan komoditas antar pulau. Salah satu elemen yang berperan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah perkembangan industri yang terus berkembang dengan pesat.

Persaingan dalam dunia perusahaan pasti semakin ketat, untuk mengatur dan mengelolah sumber daya manusia, Perusahaan memerlukan karyawan yang betul betul kompeten dibidang sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, agar perusahaan dapat bertahan hidup dan berkembang. Pengelolaan perusahaan yang baik dilakukan manajemen yang tepat sasaran.

Percaya bahwa setiap perusahaan memerlukan kehadiran manusia untuk menjalankan operasinya. Ini berarti bahwa meskipun teknologi mesin semakin maju, peran manusia tetap sangat penting, bahkan dalam jumlah yang minimal. Manusia, menurut keyakinan umum, ditempatkan oleh Tuhan sebagai makhluk yang paling cerdas di antara makhluk lainnya.

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari *system-system* psikologis dalam menentukan kemampuan seseorang beradaptasi secara unik dengan lingkungan. Kemampuan adaptasi masing masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawab.

Menurut (Sunyoto dan Burhanudin, 2015) *Locus of control* adalah indikator sejauh mana seseorang meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi dalam hidup mereka. Terdapat dua tipe *Locus of control* yang dapat dibedakan, yaitu *Locus of control internal*, di mana individu merasa memiliki kendali terhadap peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka, serta *Locus of control eksternal*, di mana individu percaya bahwa pencapaian mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali mereka.

Beberapa orang memiliki keyakinan kuat bahwa mereka memiliki kendali penuh atas nasib mereka sendiri dan bertanggung jawab penuh atas apa yang terjadi dalam hidup mereka. Ketika mereka berhasil, mereka cenderung percaya bahwa itu adalah hasil dari usaha individu mereka. Mereka disebut sebagai individu dengan *Locus of control internal*. Di sisi lain, ada orang yang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas nasib mereka, bahwa mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal, dan bahwa peran mereka dalam mengubah hasil sangat terbatas. Ketika mereka berhasil, mereka cenderung menganggapnya sebagai keberuntungan semata. Mereka disebut sebagai individu dengan *Locus of control eksternal*.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor-faktor yang dapat berkontribusi pada peningkatan tersebut. Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk beraktivitas dan berusaha mencapai tujuan. Ini menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk bergerak menuju tujuan organisasi dengan arah yang terarah. Dengan kata lain, Motivasi pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas dengan

kesadaran, menciptakan orientasi yang positif dan proaktif terhadap organisasi.

Motivasi dapat dianggap sebagai hasil dari sifat karyawan saat menghadapi situasi kerja di dalam organisasi. Ini merupakan keadaan atau dorongan internal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja adalah faktor yang memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Ketika motivasi tinggi, karyawan akan merasa didorong untuk tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja, tidak hanya motivasi yang tinggi yang diperlukan, tetapi juga memiliki pegawai dengan kepribadian yang baik akan membantu mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. (Daft 2014).

Secara mendasar, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai sebuah proses manajemen yang direncanakan dengan tujuan menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa sehingga keduanya dapat dicapai. Jika kita melihat kinerja dari segi perilaku kerja, maka yang dinilai adalah bagaimana perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja juga dapat dijelaskan sebagai prestasi atau demonstrasi keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Setelah melakukan Observasi Dan Wawancara dengan salah satu karyawan penelitian mendapatkan Data Bisnis Unit dan jumlah karyawan oleh

karena itu terdapat 9 Bisnis Unit Di Samudera Indonesia Makassar yaitu : PT. Makassar Jaya Samudera, PT. Samudera Makassar Logistik, PT. Samudera Agencies Indonesia , PT. Samudera Perdana , PT. Sikargo Indonesia, PT. Perusahaan Pelayaran Nusantara, PT. Masaji Tatanan Kontaier Indonesia, PT. Masaji Kargosentra Tama, PT. Satuan Harapan Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut dapat tercermin bahwa terdapat tugas dan tanggung jawab masing masing karyawan dan beban kerja para Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar karena terdapat 9 Bisnis unit dan 76 karyawan terkait dengan *Locus of Control* atau pusat kendali sebagai salah satu atribut atau tipe kepribadian, dapat dipergunakan untuk melihat keterkaitan atau implikasinya terhadap aspek berperilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Terdapat 76 karyawan yang memiliki kepribadian yang berbeda, setelah saya melakukan observasi terdapat saya melihat karyawan yang cenderung mempunyai inisiatif dalam berkerja, suka berkerja keras dan adapun karyawan yang harus diarahkan dalam pekerjaannya, kurang inisiatif hal ini bisa dikatakan bahwa sahnya terdapat Karyawan yang memiliki perilaku(kepribadian) *Locus of Control*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Locus of Control* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar.
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar.
3. Apakah *Locus of Control* dan Motivasi Kerja secara simultan saling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Locus of Control* Karyawan terhadap kinerja karyawan pada Samudera Indonesia Makassar.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Makassar.
3. Untuk Mengetahui Apakah Pengaruh *Locus of Control* Dan Motivasi Kerja saling berkaitan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Makassar.

1.4 Manfaat Peneitian

1. Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai tipe *Locus of Control* dan motivasi kerja yang baik sehingga terwujudnya kinerja yang semakin membaik. Sedangkan manfaat penelitian bagi pihak akademis diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Manajemen SDM tentang keterkaitan *Locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis bagi pihak lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi dan masukan yang berguna bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan *Locus of Control* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

(Ansory dan Indrasari 2018) Manajemen adalah keterampilan atau kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mereka bersedia melakukan tindakan atau pekerjaan yang diinginkan. Manajemen memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan karena seorang pemimpin sejati adalah individu yang memiliki kemampuan untuk membuat orang lain merasa dihargai, sehingga mereka dengan sukarela menjalankan instruksi atau keinginan dari sang pemimpin.

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar-dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya.

1. Perencanaan (*Planning*) Seorang manajer melakukan tindakan perencanaan. Merencanakan melibatkan pemikiran tentang bagaimana menggunakan sumber daya yang ada.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian berarti menciptakan struktur di mana bagian-bagian yang ada terhubung secara integral, sehingga interaksi antar bagian dipengaruhi oleh kaitannya dengan seluruh struktur.
3. Pelaksanaan (*Actuating*) atau yang juga sering disebut sebagai pengarahan (*Directing*), adalah tindakan untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok bekerja menuju pencapaian

tujuan sesuai dengan rencana manajemen dan upaya-upaya organisasi.

4. Pengendalian, atau sering disebut sebagai pengawasan (Controlling), adalah tindakan yang diambil oleh seseorang manajer untuk mengevaluasi dan mengawasi jalannya suatu kegiatan dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengendalian lebih menekankan pada evaluasi dan penilaian terhadap kinerja yang telah berlangsung dan sedang berjalan.

2.1.2 Pengertian SDM

Manusia adalah salah satu aset kunci yang sangat berharga dalam upaya mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja untuk memastikan operasional berjalan dengan produktif tujuan perusahaan. Manajemen sdm bisa dianggap sebagai upaya mengakui nilai manusia sebagai aset yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Ini berarti memberikan kesempatan kepada mereka untuk memberikan kontribusi yang maksimal, tidak hanya bagi organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga dalam pengembangan pribadi mereka sendiri. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, terlibat, dan didukung dalam mencapai prestasi terbaik mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

(Kasmir, 2017) Semua orang percaya jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun.

Schuler dalam Sutrisno (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga.

Tujuan dari manajemen Sdm bahwa pengelola sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagai layak manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka harus diberlakukan secara adil sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. (Ansory dan Indrasari 2018) Tantangan ini mengidentifikasi empat tujuan yang umumnya dihadapi oleh manajemen SDM & membentuk kerangka kerja masalah yang sering dijumpai dalam perusahaan. Sasaran perusahaan, Sasaran Fungsional, Sasaran sosial, Sasaran pribadi karyawan.

2.1.3 Pengetian *Locus Of Control*

Kepribadian memainkan peran penting dalam kinerja individu dalam suatu organisasi. Di dalam lingkungan perusahaan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, persaingan internal antar karyawan, kesesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan kemampuan karyawan, dan sejumlah faktor lainnya. Keberagaman faktor ini membuatnya menarik ketika kita mempertimbangkan bagaimana seorang karyawan menilai apakah kinerjanya tergantung pada dirinya sendiri. Dalam situasi semacam ini, seorang karyawan mungkin memutuskan untuk tidak memberikan kontribusi maksimal jika mereka merasa faktor-faktor tersebut tidak mendukung, atau sebaliknya. (Hermawan dan Franciscus, 2014).

Kepribadian adalah salah satu faktor penting dalam konteks perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena

kepribadian seseorang memiliki dampak langsung pada hasil kerjanya. Kepribadian mencerminkan latar belakang dari perilaku individu dan cara mereka merespons orang lain. Ini berarti bahwa kepribadian menentukan bagaimana seseorang berperilaku, berpikir, dan berinteraksi di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepribadian mencakup cara seseorang merespons tugas yang diberikan oleh perusahaan dan bagaimana mereka menyelesaikannya. Kepribadian juga memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan

(Sunyoto & Burhanudin, 2015) menjelaskan bahwa *locus of control* mencerminkan sejauh mana individu meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi hasil yang mereka alami. *Locus of control* juga dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *locus of control internal*, di mana individu merasa bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka, dan *locus of control eksternal*, di mana individu percaya bahwa pencapaian mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali mereka.

Menurut yang dikemukakan oleh Rotter, J.B. 1966 mengenai *Locus of Control*, terdapat dua tipe *Locus of Control*, yaitu *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control eksternal*.

1. *Locus of Control internal* cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.
2. *Locus of Control eksternal* adalah pandangan di mana individu percaya bahwa segala hasil, baik atau buruk, terletak di luar kendali pribadi mereka dan disebabkan faktor-faktor eksternal

keberuntungan, kesempatan, atau takdir. Orang yang memiliki pandangan ini cenderung menempatkan tanggung jawab di luar kendali mereka sendiri.

2.1.3.1 Indikator Indikator Kepribadian

Menurut yang dikemukakan oleh Rotter, J.B. 1966 yaitu *Locus of Control internal* dan *Locus of Control eksternal*. ditemukan perbedaan karakteristik 2 tipe tersebut :

1. Locus of Control internal

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan.

2. Locus of Control eksternal

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan di control oleh factor luar.
- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat dianggap sebagai hasil dari sikap karyawan saat menghadapi situasi kerja dalam suatu organisasi. Ini merupakan kondisi

atau dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap mental positif yang dimiliki karyawan terhadap situasi kerja menjadi faktor penting yang meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kinerja puncak. Ketika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.

Pada dasarnya seorang berkerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidup. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam berkerja. Menurut Wibowo (2014 : 23) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

2.1.4.1 Jenis dan Bentuk Motivasi Kerja

Motivasi kerja positif adalah proses yang digunakan untuk memengaruhi orang lain agar mereka mau melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah" atau insentif. Dalam hal ini, seorang pemimpin atau atasan berusaha untuk merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Ini bisa melibatkan penghargaan atau insentif baik yang bersifat materiil maupun non-materiil sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik atau prestasi tertentu. Pendekatan motivasi kerja positif cenderung lebih efektif dalam mendorong produktivitas dan keterlibatan karyawan karena membangun semangat positif dan perasaan dihargai. Dalam hal ini, penghargaan dan insentif bertindak sebagai pendorong untuk karyawan untuk melakukan lebih baik.

Dalam hal ini, seorang pemimpin atau atasan menggunakan posisi dan otoritasnya untuk "mengintimidasi" bawahannya dengan harapan bahwa ketakutan tersebut akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ancaman dalam motivasi negatif bisa berupa hilangnya insentif finansial, pemindahan tugas, atau konsekuensi negatif lainnya. Namun, perlu diingat bahwa motivasi negatif seringkali memiliki dampak jangka panjang yang merugikan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang didasarkan pada ketakutan cenderung merasa stres, tidak termotivasi, dan mungkin mencari cara untuk menghindari konsekuensi negatif daripada bekerja dengan semangat. Selain itu, pendekatan ini dapat merusak budaya kerja yang sehat dan kolaboratif dalam jangka panjang. Kebanyakan teori manajemen dan praktisi manajemen saat ini lebih mendukung pendekatan yang positif dalam memotivasi karyawan, yang lebih berfokus pada penghargaan, pengakuan, dan pembangunan semangat kerja yang positif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ada beberapa tujuan motivasi kerja:

1. Memperbaiki semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan tingkat produktivitas.

3. Memelihara stabilitas dalam tenaga kerja.
4. . Meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam hal absensi karyawan.
5. Mengoptimalkan proses perekrutan karyawan.

2.1.4.3 Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi tersebut adalah :

1. Memotivasi terciptanya perilaku positif atau tindakan tertentu, namun tanpa motivasi kerja, tindakan atau perbuatan mungkin tidak akan muncul.
2. Dorongan berfungsi sebagai bentuk pengaruh, yang berarti mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi kerja bertindak sebagai pendorong. Tingkat motivasi kerja yang tinggi atau rendah akan mempengaruhi kecepatan atau lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan.

2.1.4.4 Teori Motivasi Kerja

1. Teori Maslow.

Menurut Maslow Untuk menentukan tindakan atau perilaku seseorang, terdapat tiga asumsi dasar dalam hierarki kebutuhan, yang mencakup:

- a. Manusia secara konstan memiliki keinginan untuk memenuhi beragam tujuan mereka, ini adalah salah satu asumsi dasar dalam hierarki kebutuhan.
- b. Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan berurutan dari paling dasar sampai yang paling tinggi.

- c. Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tingkat yang paling bawah terpenuhi secara maksimal.

2. Teori X dan Y McGregor

Teori ini dikembangkan berdasarkan penelitian psikologi, dengan konsepsi awalnya bahwa manusia mempunyai sifat-sifat yang saling bertentangan yang ekstrim, misalnya pada diri seseorang akan bertingkah laku kasar, membenci, suka mengganggu dan lain sebagainya. Pemimpin yang menggunakan teori X memandang bawahan memiliki ciri-ciri (sifat) yaitu :

- a. Pada umumnya mereka (orang) tidak suka bekerja, untuk itu sedapat mungkin mereka menghindari pekerjaan.
- b. Mereka (orang bawahan) tidak senang diarahkan.
- c. Mereka lebih senang menghindari tanggung jawab

3. Teori X dan Y McGregor

Teori mengemukakan bahwa di dalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukan. Kedua faktor tersebut adalah "*Maintenance Factors*" dan "*Motivator Factor*". Pendekatan dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip teori ini, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan.

2.1.4.5 Metode Motivasi Kerja

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (*materil*) dan (*nonmateril*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta

langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuaannya.

2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation) Motivasi tak langsung adalah dorongan yang berasal dari fasilitas-fasilitas yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

2.1.4.6 Indikator Motivasi Kerja

Slamet (2007). Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan. susunan harmonis antar karyawan terjalin ditempat kerja dan selalu terjalin Kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja
2. Lingkungan kerja. terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan yang di harapkan
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan atau organisasi selalu memberikan Pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.
4. Pemberian tunjangan. Perusahaan atau organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi karyawannya.

2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan perbandingan atas tujuan atau target yang inginkan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi kinerja

(Kasmir, 2017) Kinerja setiap karyawan dalam perusahaan tentu berbeda beda, sekalipun karyawan berkerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama.

Adapun faktor faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sabagai berikut:

1. Kepribadian merujuk pada sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan cenderung menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga cenderung baik. Sebaliknya, kepribadian yang kurang baik dapat memengaruhi kinerja seseorang. Dengan kata lain, kepribadian dan karakter seseorang dapat berdampak pada kualitas kinerja mereka.
2. Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari faktor eksternal seperti dukungan dari perusahaan, mereka akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya, tingkat motivasi, baik yang berasal dari internal maupun eksternal, akan berdampak pada kinerja seseorang. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinan

kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya.

2.1.5.2 Indikator indikator Kinerja

Menurut Moeheriono dalam Mindari (2020), ada beberapa indikator-indikator Kinerja, yaitu :

1. Efektivitas adalah indikator yang mengukur sejauh mana hasil yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
2. Efisiensi adalah indikator yang mengukur sejauh mana proses menghasilkan output dengan biaya seefisien mungkin, yaitu dengan menggunakan biaya sekecil mungkin.
3. Kualitas adalah yang mengukur sejauh mana produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen dalam hal kualitas.
4. Ketepatan waktu adalah indikator yang mengukur apakah suatu pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
5. Produktivitas adalah indikator yang mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Secara lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikeluarkan untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjau empirik dalam penelitian ini dirincikan sebagai berikut.

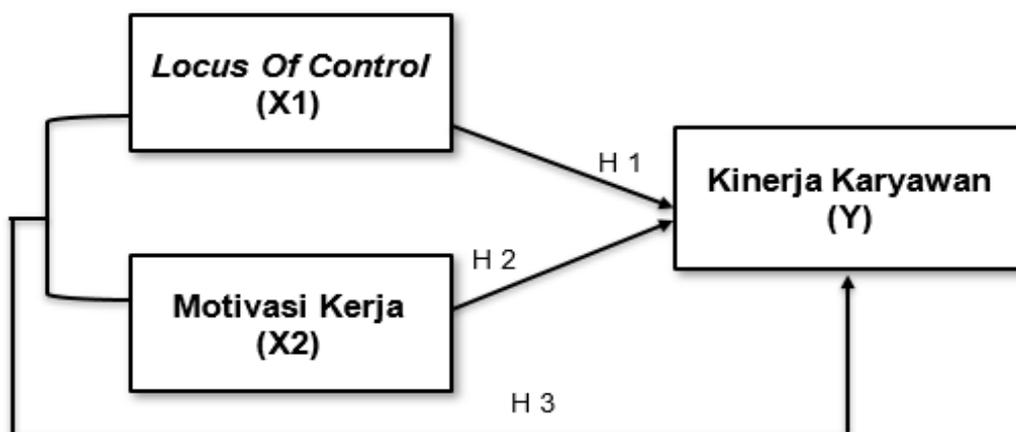
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENULIS & TAHUN	JUDUL	VARIABEL YANG DIAMATI	MOTODE YANG DIGUNAKAN
1.	Andi Edwin 2020	Pengaruh Kepribadian <i>Locus Of Control</i> Terhadap Pretasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar BMKG WILAYAH IV MAKASSAR	1. <i>Locus Of Control</i> 2. Pretasi Kerja Pegawai	1. Kuantitatif
HASIL : Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasanyangtelah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepribadian <i>Locus of control</i> terhadap pretasi kerja pegawai di Kantor Balai besar BMKG (Badan Meteorologi, Kimatologi, dan Geofisika) Wilayah VI Makassar maka hasil dalam penelitian ini adlah kepribadian <i>Locus of control</i> mempunyai pengaruh terhadap pretasi kerja pegawai.				
	Kiki Fatmala, Darwin Lie, Efendi, Lora Ekana Nainggolan 2019	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar	1. Kepribadian 2. Motivasi 3. Kinerja Pegawai	1. Kualitatif 2. Kuantitatif

<p>HASIL : Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kepribadian, motivasi, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Hasil regresi linier berganda terdapat pengaruh positif antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepribadian, motivasi dengan kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepribadian dan motivasi 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H0 ditolak, artinya kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.</p>				
3.	Tusiana Diyana Pratiwi, Luk Luk Atul Hidayat, Muhdiyanto 2022	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan sebagai Variabel Mediasi pada PT. Tambi Kabupaten Wonosobo	1. <i>Locus of control</i> 2. Stress kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Kuantitatif
<p>HASIL : Hasilnya menunjukkan <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja memediasi <i>locus of control</i> terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja.</p>				
4.	Brenda H Bahwa, Riane Jhonly Pio, Wehemia Rumawas 2018	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Dan Motivasi terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals.	1. <i>Locus of Control</i> 2. Motivasi 3. Kinerja Individu	1. Metode kuantitatif

HASIL : Berdasarkan hasil penelitian, H1 dan H2 ditolak yang berarti secara simultan Variabel independent (<i>locus of control</i> dan motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja individu).				
5.	Andi Sultan Bolkia Yusri Tanra 2021	Pengaruh Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Samudera Indonesia Cabang Makassar.	1. Total Quality Management 2. Kinerja Manajerial 3. Motivasi 4. Kinerja	1. Metode Kuantitatif
HASIL : Pengelolah data dan pembahasan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut. Fokus pelanggan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan PT Samudera Indonesia Cabang Makassar. Variabel Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan PT Samudera Indonesia Cabang Makassar. Perbaikan system secara berkesinambungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan PT Samudera Indonesia Cabang Makassar.				

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independent dan variabel dependen. Variabel *independent* meliputi *Locus of Control* dan Motivasi Kerja

sementara variabel *dependen* meliputi Kinerja Karyawan . Uraian dari masing masing variabel dinyatakan pada Tabel 2.2, 2.3 dan 2.4

Tabel 2. 2
Definisi Operasional dari *locus of control*

Definisi Operasional dari Kepribadian (X1)

VARIABEL	INDIKATOR
<i>Locus of Control</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of Control internal</i> 2. <i>Locus of Control eksternal</i>

Sumber : Dikemukakan oleh Rotter, J.B. 1966

Tabel 2. 3
Definisi Operasional dari Motivasi Kerja

Definisi Operasional dari Motivasi (X2)

VARIABEL	INDIKATOR
Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan. 2. Lingkungan kerja. 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. 4. Pemberian tunjangan.

Sumber : Slamet (2007)

Tabel 2. 4
Definisi Operasional dari Kinerja Karyawan

Definisi Operasional dari Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	INDIKATOR
Kinerja Karyawan.	1. Efektivitas. 2. Efisiensi. 3. Kualitas. 4. Ketepatan waktu. 5. Produktivitas. 6. Keselamatan

Sumber : Moeheriono dalam Mindari (2020)

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Samudera Indonesia Makassar.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Samudera Indonesia Makassar.

H3 : Kepribadian dan Motivasi secara simultan saling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada falsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini merupakan analisis data kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian memiliki tiga variabel yakni X1 (*Locus of control*), X2 (Motivas Kerja) Dan Y1 (Kinerja Karyawan).

3.2 Tempat dan Waktu

Peneliti ini dilaksanakan di Samudera Indonesia Makassar. Jl Sungai Saddang Lama No.82, Maricaya Baru, Kec. Makassar, Kota Makassar. Penelitian ini dimulai sejak Februari sampai Bulan Agustus.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Subjek/Objek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Samudera Indonesia Makassar, Berjumlah 76 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017), Sampel Jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel. Dalam istilah lain, sampel ini sering disebut sebagai

sensus, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini seluruh karyawan di Samudera Indonesia Makassar. Berjumlah 76 Karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif yang berfungsi untuk mendapatkan data dalam penelitian berupa angka yang dapat dihitung, diukur, dan memiliki indikasi kuantitatif. Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sumber daya manusia Samudera Indonesia Makassar. Data Primer menjadi sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber primer, seperti data dari kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dioleh peneliti secara langsung.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Mengumpulkan data dimana responden diminta serangkaian pernyataan ditulis dan diberikan kepada responden dan dijawabnya (Sugiyono, 2017). Peneliti memberi pertanyaan tertulis secara tertutup kepada responden yaitu karyawan Samudera Indonesia Makassar.

2. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti sehingga menjadi Teknik pengumpulan data. Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner, karena observasi tidak selalu berkomunikasi dengan karyawan, tetapi juga objek objek alam yang lain (Sugiyono, 2017). Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang dilakukan pada karyawan Samudera Indonesia Makassar. Yaitu berupa kepribadian, motivasi kerja dan kinerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh gambar berupa laporan serta keterangan yang dalam mendukung penelitian.

3.6 Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen Menurut sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independent adalah variaebel yang memperngaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbul nya variabel dependen.
2. Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), Dalam menguji instrument penelitian dengan uji validates dan reabilitas merupakan persyaratan yang dapat digunakan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer dengan menggunakan instrument kuesioner. Setiap indikator memiliki bobot atau nilai dan menunjukkan tolak ukur dari pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 1
Bobot Jawaban Kuesioner

NO	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2017) uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dimana data yang valid dimana data valid itu sendiri merupakan data yang sama antara dua data yang dilaporkan dalam penelitian dan data yang terjadi pada objek penelitian.

Uji Validitas berguna untuk mengukur valid tidaknya pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan tersebut dinilai valid sehingga dapat digunakan dalam kuesioner
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan atau pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabi serta digunakan dalam mengukur terus menerus untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Dalam melihat suatu instrument dikatakan handal jika hasil dari Cronbach Alpa > 0.60 " (Sugiyono, 2017).

3.8 Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk menganalisis data dari pertanyaan atau pernyataan yang didapatkan dari pengisian kusioner, penelitian menggunakan aplikasi yang dinamakan SPSS.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda. Ini adalah sebuah persamaan yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Intersep/Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

X_1 = *Locus of Control*

X_2 = Motivasi Kerja

e = kelasahan penggunaan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal antara variabel dependen dan variabel independen. Jika distribusi data tersebut mendekati normal, kita dapat menggunakan uji statistik non-parametrik seperti uji one-sample Kolmogorov-Smirnov. Pada umumnya, dalam uji normalitas, hipotesis nol (H_0) adalah bahwa data terdistribusi normal. Jika hasil uji menunjukkan nilai probabilitas (p-value) di atas 0,05 atau 5%, maka kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal atau mendekati normal.

3.8.3.2 Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi anatar variabel bebas. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat problem Multikoleniaritas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Jika terbukti ada Multikoleniaritas, sebaiknya salah satu independent yang ada dikeluarkan dari model.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas. Namun, jika varians berbeda, maka disebut Uji heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Parsial

(Uji-t) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independent (*Locus of Control* dan motivasi kerja) terhadap variabel denpenden (kinerja karyawan). Rumus unrtuk mencari nilai t table :

$$t_{table} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan :

a adalah jumlah tingkat kepercayaan penelitian

n adalah jumlah sampel yang digunakan

k adalah jumlah variabel independent

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

3.8.4.2 Uji Simultan

(Uji-f) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (Kinerja karyawan) terhadap variabel independent (X1 dan X2) secara bersama sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ Rumus untuk mencari nilai t tabel:

$$t_{table} = (k; n - k)$$

Keterangan:

k adalah jumlah variabel independent

n adalah jumlah responden

Kaidah pengambilan keputusan dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.8.4.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak beba

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan berawal pada tahun 1950-an ketika pendiri perusahaan, Bapak Soedarpo Sastrosatomo, memulai bisnis keagenan kapal. Pada tahun 1999, perusahaan tersebut berhasil mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Lebih dari setengah abad pengalaman, Samudera Indonesia berhasil membangun merek "Samudera" yang telah dikenal dan diakui secara luas.

setengah abad pengalaman, Samudera Indonesia telah membangun merek "Samudera" yang dikenal luas dan diakui dengan baik di bidang layanan transportasi kargo dan logistik terpadu. Perusahaan ini telah menjalani perjalanan yang panjang dan berhasil memperluas jejaknya di pasar transportasi dan logistik Indonesia.

Samudera Indonesia berhasil membangun merek "Samudera" yang terkenal dan diakui dengan baik. Perusahaan ini memiliki lima lini bisnis utama, yang bertujuan untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Didukung oleh lebih dari 6.000 karyawan, lebih dari 150 anak perusahaan, dan kantor yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia dan Asia, Samudera Indonesia berkomitmen untuk memberikan solusi serta memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat dalam bidang logistik dan pengiriman.

4.2 Visi dan Misi

Visi Samudera Indonesia menyediakan layanan Terintegrasi dengan layanan berkualitas tinggi di depo Kontainer. Misi Menyediakan kontribusi positif untuk Stakeholder terus berinovasi, Mitra Strategis untuk Pelanggan dan menyediakan servis dengan kualitas terbaik untuk pelanggan.

4.3 Bisnis Unit Dan Struktur Organisasi

Tabel 4. 1
Bisnis Untuk dan Jumlah Karyawan

NO	BISNIS UNIT	JUMLAH KARYAWAN
1.	PT. MAKASSAR JAYA SAMUDERA	5
2.	PT. SAMUDERA MAKASSAR LOGISTIK	9
3.	PT. SAMUDERA AGENCIES INDONESIA	9
4.	PT. SAMUDERA PERDANA	5
5.	PT. SIKARGO INDONESIA	4
6.	PT. PERUSAHAAN PELAYARAN NUSANTARA PANURJWAN	8
7.	PT. MASAJI TATANAN KONTAIER INDONESIA	9
8.	PT. MASAJI KARGOSENTRA TAMA	3
9.	PT. SATUAN HARAPAN INDONESIA	24
		76

Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

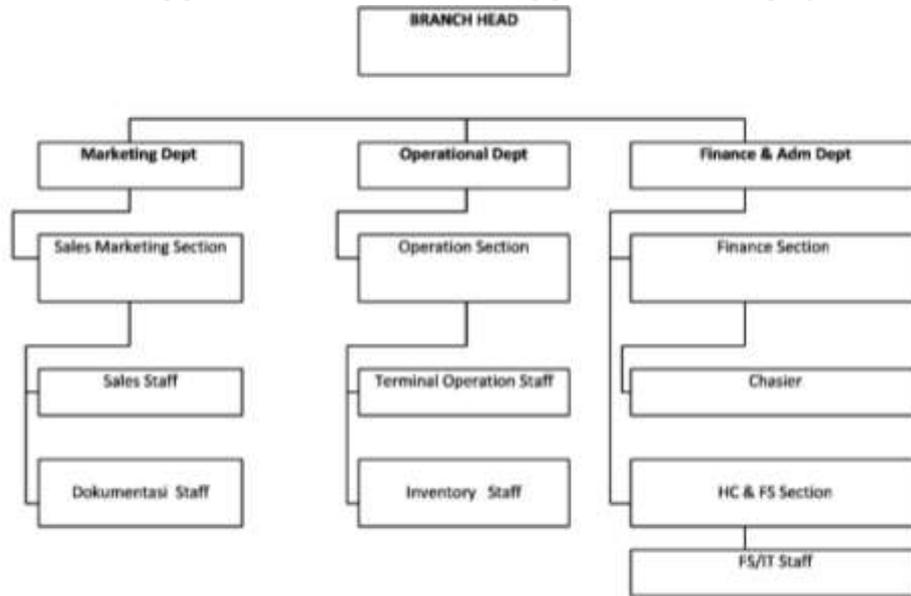
PT. SATUAN HARAPAN INDONESIA



Gambar 4. 1 STRUKTUR PT. SATUAN HARAPAN INDONESIA

Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

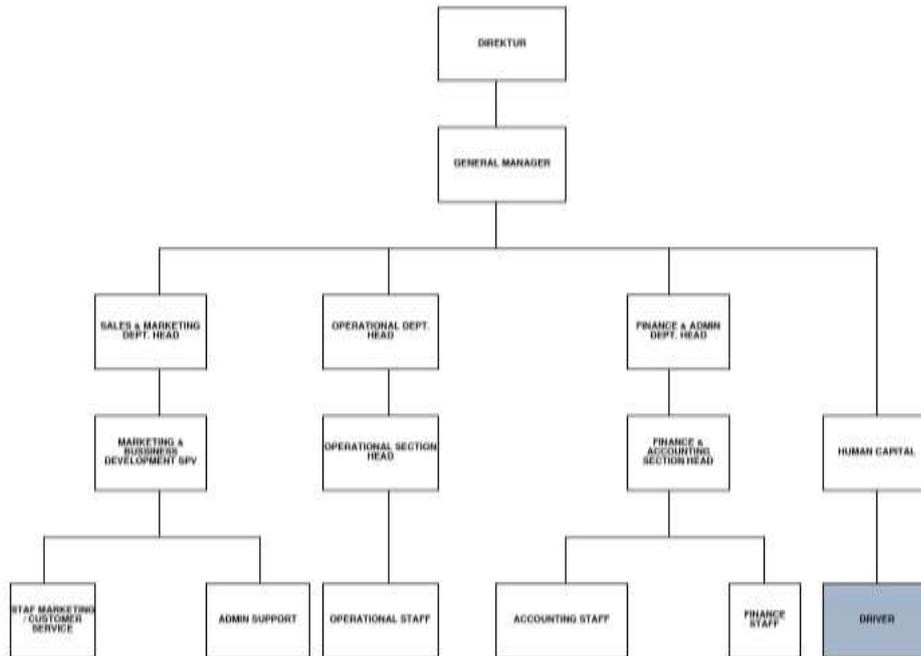
PT. PERUSAHAAN PELAYARAN NUSANTARA PANURJWAN



Gambar 4. 2 STRUKTUR PT. PERUSAHAAN PELAYARAN NUSANTARA PANURJWAN

Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

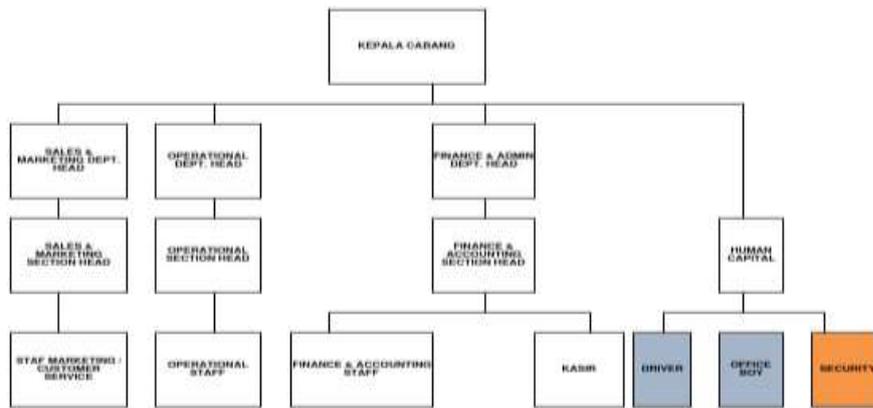
PT. SIKARGO INDONESIA



Gambar 4. 3 STRUKTUR PT. SIKARGO INDONESIA

Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

PT. SAMUDERA AGENCIES INDONESIA



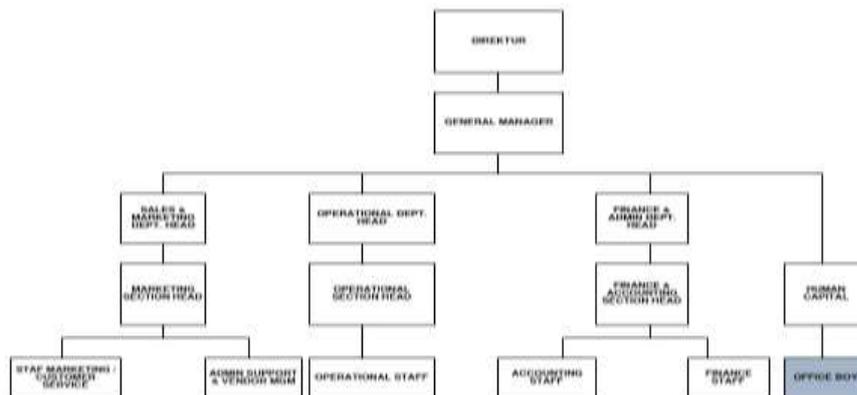
Gambar 4. 4 STRUKTUR PT. SAMUDERA AGENCIES INDONESIA
 Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

PT. SAMUDERA MAKASSAR LOGISTIK



Gambar 4. 5 STRUKTUR PT. SAMUDERA MAKASSAR LOGISTIK
 Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

PT. MAKASSAR JAYA SAMUDERA



Gambar 4. 6 STRUKTUR PT. MAKASSAR JAYA SAMUDERA
 Sumber :Samudera Indonesia Makassar 2023

4.4 Deskripsi Responden Penelitian

Responden Karakteristik responden yang akan dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden.

4.4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Deskripsi Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	55.3	55.3	55.3
	PEREMPUAN	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian yaitu berjumlah 38 Karyawan. Responden Laki laki berjumlah 21 Karyawan dan Perempuan 17 Karyawan.

4.4.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	13	34.2	34.2	34.2
	26-30 TAHUN	10	26.3	26.3	60.5
	31-40 TAHUN	13	34.2	34.2	94.7
	> 40 TAHUN	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian yaitu berjumlah 38 Karyawan yang memiliki Usia yang berbeda . Dimana Pada Usia 20-25 Tahun Sebanyak 13 Karyawan, 26-30 Tahun 10 Karyawan, 31-40 Tahun 13 Karyawan dan >40 Tahun 2 karyawan.

4.4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5.3	5.3	5.3
	D3	6	15.8	15.8	21.1
	D4	4	10.5	10.5	31.6
	S1	24	63.2	63.2	94.7
	S2	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa diketahui bahwa respoden pada penelitian memilki tingkat jenjang Pendidikan yang berbeda-beda. Dengan Jenjang Pendidikan yang paling tinggi S2 dengan total respoden 2 Karyawan, S1 Sebanyak 24 Karyawan, D4 4 karyawan, D3 6 Karyawan dan SMA 2 Karyawan.

4.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari Deskripsi Variabel penelitian ini yaitu untuk menjelaskan masing masing Variabel penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang sudah dibagikan.

4.5.1 Deskripsi Variabel *Locus of control*

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel *Locus of Control*

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.01	38	1.00	5.00	3.4737	.16756	1.03289
X1.02	38	4.00	5.00	4.4474	.08174	.50390
X1.03	38	1.00	5.00	2.7632	.20807	1.28261
X1.04	38	4.00	5.00	4.5526	.08174	.50390
X1.05	38	2.00	5.00	4.4737	.11148	.68721
X1.06	38	3.00	5.00	4.7368	.08163	.50319
X1.07	38	2.00	5.00	4.3158	.12569	.77478
Valid N (listwise)	38					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil Uji Deskripsi Statistik yang dilakukan peneliti untuk Variabel *Locus of control* ditemukan bahwa indikator yang dinilai untuk responden menjadi indikator yang paling penting dalam Kepribadian ialah X1.06 yaitu *Locus of Control internal*,

Point Ke 6 yaitu, Mempunyai Persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mendapatkan suatu hasil yang baik. Hal ini terbukti karena melihat nilai Mean yang didapat yakni 4.7368 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain.

4.5.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X2.01	38	3.00	5.00	4.3684	.09557	.58914
X2.02	38	3.00	5.00	4.2632	.10455	.84449
X2.03	38	2.00	5.00	4.3684	.10945	.67468
X2.04	38	3.00	5.00	4.5263	.09034	.55687
X2.05	38	3.00	5.00	4.3684	.08781	.54132
X2.06	38	1.00	5.00	3.9737	.13327	.82156
Valid N (listwise)	38					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Membuktikan divariabel Motivasi Kerja nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh pada X2.04 dengan nilai 4.5263 yang berarti Pelatihan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan menambah tingkat kinerja karyawan dalam berkerja.

4.5.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y.01	38	4.00	5.00	4.3158	.07642	.47107
Y.02	38	4.00	5.00	4.3684	.07930	.48885
Y.03	38	2.00	5.00	4.0263	.12783	.78798
Y.04	38	3.00	5.00	4.2895	.09913	.61106
Y.05	38	3.00	5.00	4.3421	.08863	.53405
Y.06	38	3.00	5.00	4.3158	.09319	.57447
Valid N (listwise)	38					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji Deskripsi Statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel Kinerja Karyawan ditemukan bahwa indikator yang di nilai responden yang paling penting dalam Kinerja Karyawan adalah Y.02. Hal ini terbukti karena nilai mean yang diperoleh sebesar 4.3684 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain. Hal ini menunjukkan Keterampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan tugas dan fungsi yang diberikan mempunyai peran penting untuk kinerja karyawan.

4.6 Instrumen Penelitian

4.6.1 Uji Validitas

Sebuah Instrumen Penelitian dikatakan Valid jika Koefisien Korerasi Rhitung lebih besar bila dibandingkan dengan Koefisien Korerasi r pada taraf Signifikan 0,05%.

Tabel 4. 8
Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,3202	Valid
X1.2	0,562	0,3202	Valid
X1.3	0,693	0,3202	Valid
X1.4	0,61	0,3202	Valid
X1.5	0,698	0,3202	Valid
X1.6	0,396	0,3202	Valid
X1.7	0,677	0,3202	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil dari Olah Data SPSS Uji Validitas Variabel *Locus of control* menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada Variabel *Locus of control* memiliki r hitung $>$ r table. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan dan pertanyaan pada variabel X1.

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,755	0,3202	Valid
X2.2	0,79	0,3202	Valid
X2.3	0,733	0,3202	Valid
X2.4	0,653	0,3202	Valid
X2.5	0,804	0,3202	Valid
X2.6	0,663	0,3202	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil dari Olah Data SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan dan pertanyaan pada Variabel Kepribadian memiliki r hitung $>$ r table. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan dan pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan Valid.

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,809	0,3202	Valid
Y.2	0,81	0,3202	Valid
Y.3	0,855	0,3202	Valid
Y.4	0,807	0,3202	Valid
Y.5	0,717	0,3202	Valid
Y.6	0,796	0,3202	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4. 10 hasil dari Olah Data SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan dan pertanyaan pada Variabel Y Kinerja Karyawan memiliki r hitung > r table.

4.6.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ini dilakukan Uji Cronbach Alpha Melakukan pada masing-masing Variabel. Cronbach Alpha Menunjukkan nilai dapat diterima bila >0,6.

Tabel 4. 11
Hasil Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Locus of Control	0,691	Reliabel
Motivasi Kerja	0,822	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,879	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4. 10 hasil dari Olah Data SPSS Uji Reabilitas Variabel mendapatkan nilai Cronbach Alpha setiap Variabel *Locus of control*, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan sebagai berikut: *Locus of control* bernilai 0.691, Motivasi Kerja bernilai 0.822 dan Kinerja Karyawan Sebanyak 0.879. Nilai Cronbach Alpha dari setiap Variabel >0,6. Dapat disimpulkan bahwa setiap Variabel Reliabel.

4.7 Uji Asumsi Klasik

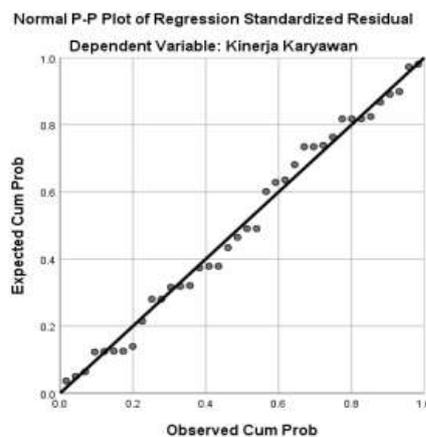
4.7.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99397115
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.078
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Bisa dilihat dan diamati nilai Signifikannya yaitu $0.200 > 0,5$, Sehingga bisa dikatakan bahwa sahnya dalam Uji Normalitas data yang diperoleh Hasil Olah data Spss Berdistribusi Normal.



Gambar 4. 7 Grafik P-P Plot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pada Hasil Uji Gambar 4.7 menunjukkan bahwa sahnya titik titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis, dapat disimpulkan Variabel Penelitian ini dapat berdistribusi normal melalui uji normalitas.

4.7.2 Uji Multikoleniaritas

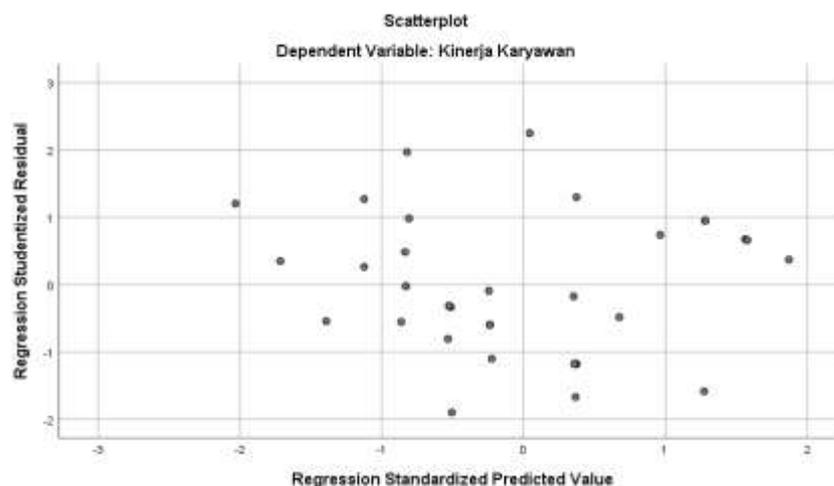
Tabel 4. 13
Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolarance	VIF
Locus of Control	0.484	2.067
Motivasi Kerja	0.484	2.067

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 memperlihatkan suatu hasil nilai tiap-tiap Variabel Sebesar 0,484 $>0,10$ dan Nilai VIF 2.067 <10 . Maka Uji tersebut tidak terjadi Multikoleniaritas.

4.7.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil Uji Heterokedatissitas diatas menggambarkan Variabel data penelitian yang Hasil Uji Heterokedatissitas yang dapat dikatakan tidak terjadi Heterokedatissitas pada faktor faktor yang digunakan dalam pengujian. Pada gambar diatas memperlihatkan tidak terdapat pola yang cukup jelas, dan tidak tersebar di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (t)

Merupakan pengujian yang dilakukan guna mengamati pengaruhnya setiap Variabel independent pada Variabel Dependen memakai tingkat signifikansi 5% Dengan tingkatan signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.943	2.880		3.105	.004
	<i>Locus of Control</i>	.581	.099	.698	5.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Untuk mendapatkan Nilai t_{table} menggunakan Rumus:

$$t_{table} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{table} = t (0,05/2 ; 38- 2-1)$$

$$t_{table} = t (0,025 ; 35)$$

$$t_{table} = 2.030$$

Keterangan

$\alpha = 0,05$ = Tingkat Kepercayaan = 5%

n = Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1. Nilai t_{hitung} dari Variabel *Locus of Control* sebesar (5.841) lebih besar dibandingkan dengan t_{table} (2,030) dan nilai signifikan sebesar (0.000) lebih kecil dari nilai (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial variabel *Locus of Control* berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Makassar, yang berarti X_1 berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Makassar.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,241	3,817		3,207	,003
	Motivasi Kerja	,519	,147	,507	3,534	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

2. Nilai t_{hitung} dari Variabel Motivasi Kerja Sebesar (3.534) lebih besar dibanding dengan t_{table} (2,030) dan nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari (0,05), Maka H_0 ditolak dan H_a Diterima, demikian secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samudera Indonesia Makassar, yang berarti Motivasi Kerja kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Samudera Indonesia Makassar.

4.8.2 Uji Simultan (f)

Uji Simultan, merupakan pengujian yang dilakukan guna mengamati keseluruhan Variabel Bebas dengan Uji Simultan sehingga untuk menunjukkan Variabel Independen dengan variabel dependensi memiliki pengaruh gabungan atau simultan berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.435	2	69.717	16.586	,000 ^b
	Residual	147.118	35	4.203		
	Total	286.553	37			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Untuk mendapatkan Nilai f_{table} menggunakan Rumus:

$$f_{table} = f(k ; n-k)$$

$$f_{table} = f(2 ; 38-2)$$

$$f_{table} = f(2 ; 36)$$

$$f_{table} = 3,26$$

Keterangan

k = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa nilai signifikan antara *Locus of Control* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah (0.000) < (0,05) dan nilai f_{hitung} (16.586) > nilai f_{table} (3,26). Dengan menggunakan rumus diatas bahwa menunjukkan (3,26) nilai tersebut. Sebagai akibatnya, hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa sahnya (X1) dan (X2) memiliki pengaruh terhadap (Y) PT Samudera Indonesia Makassar.

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi yang disajikan dalam table berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.457	2.05015

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel hasil diatas menunjukkan hasil analisis Regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square 0,487 yang berarti secara Variabel *Locus of Control* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Sebesar 48,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 52,3%.

4.8.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 18 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.943	2.880		3.105	.004
	<i>Locus of Control</i>	.581	.099	.698	5.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji Hasil Koefisien Determinasi yang disajikan pada kolom B yang merupakan Koefisien regresi tiap Variabelnya adalah:

$$Y = a (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

$$Y = 8.943 + (0.581 X_1) + (0.519) X_2 + e$$

Variabel X_1 *Locus of Control* sebesar 0.581 artinya apabila X_1 *Locus of Control* dinaikkan 1 maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.587 dengan asumsi Variabel independen, nilainya konstan. Hal ini berarti *Locus of Control* X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) .

Tabel 4. 19 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.241	3.817		3.207	.003
	Motivasi Kerja	.519	.147	.507	3.534	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

$$Y = 12.241 + (0.581 X_1) + (0.519) X_2 + e$$

Hal ini berarti Kepribadian X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) .

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Hipotesis yang telah dilakukan, bahwa Variabel dalam penelitian ini yaitu *Locus of Control* (X_1) adalah sebesar (5.841). Hasil uji t memperoleh Variabel *Locus of Control* (X_1) Sebesar (5.841) lebih besar dibandingkan dengan t_{table} (2,030). Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X_1 (*Locus of Control*) dan Signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini berarti Variabel *Locus of*

Control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar. Hal ini tampak konsisten dengan menjadi indikator yang paling penting dalam *Locus of Control* ialah X1.06 yaitu *Locus of Control internal*, Point Ke 6. Yang berbunyi Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan. Kepribadian *Locus Of Control* terkait dengan kendali seseorang dalam menghadapi kejadian, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Terdapat dua kecenderungan *Locus Of Control* yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *Locus Of Control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, dan penuh insiatif. *Locus Of Control* eksternal lebih menyukai pekerjaan yang stabil, sederhana dan terkontrol oleh atasan.

Locus of Control memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar. Hal tersebut terbukti dengan Hasil Uji Parsial t. Tusiana Diyan Pratiwi, Luk Luk Atul Hidayat, Muhdiyanto 2022 dengan Judul Pengaruh *Locus of control* dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan sebagai Variabel Mediasi pada PT. Tambi Kabupaten Wonosobo Hasilnya menunjukkan *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berpenagruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja memediasi *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja.

4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signif terhadap kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar diketahui t_{hitung} Variabel Motivasi kerja X2 Sebesar (3.543) bila dibandingkan dengan nilai t_{table}

maka $t_{hitung} > (3.543) > (2.030)$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Samudera Indonesia Makassar. Motivasi kerja pada indikator Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan atau organisasi selalu memberikan Pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya karena Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di perusahaan. Kurniawan Aji Prabowo 2018 Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPR BKK Lasem) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Lasem.

4.9.3 Pengaruh *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan memperlihatkan nilai yang signifikan, berarti bahwa kedua Variabel *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar. Bisa disimpulkan bahwa *locus of controO* dan motivasi kerja bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan secara Signifikan. Apabila *Locus Of Control* dan motivasi kerja saling berjalan satu sama lain pasti suatu kinerja yang dihasilkan suatu karywan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Penelitian ini didukung oleh Brenda H Bahwa, Riane Jhonly Pio, Wehemia Rumawas 2018 dengan judul Pengaruh *Locus of Control* Dan Motivasi terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Berdasarkan hasil penelitian, H_1 dan H_2 ditolak

yang berarti secara simultan Variabel independent (*Locus of Control* dan motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja individu)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Makassar adalah dapat dilihat dibawah ini:

1. *Locus of Control* pada penelitian ini memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar.
2. Motivasi Kerja pada penelitian ini berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar.
3. Kepribadian dan Motivasi Kerja pengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Samudera Indonesia Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dilakukan, maka penulis memberikan saran baik kepada Karyawan Samudera Indonesia Makassar dan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Samudera Indonesia Makassar

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti tulis, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah usaha harus dilakukan jika ingin mendapatkan suatu hasil yang baik. Karena terdapat Kepribadian *Locus of Control internal* yang cenderung di PT Samudera Indonesia Makassar maka hal ini harus dipertahakan oleh perusahaan karena *Locus of Control Internal* ini adalah kepribadian yang positif karena memiliki Karakteristik suka berkerja kerja memiliki inisiatif yang tinggi, Mempunyai perpepsi bahwa

usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan. Sehingga Perusahaan harus memotivasi karyawannya agar bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kepribadian *Locus of Control internal* dengan meningkatkan Pelatihan pengetahuan dan Keterampilan. Hal ini pasti akan menambah kinerja karyawan karena mereka pasti akan lebih terampil melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

2. Bagi Penelitian

Untuk Peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel yang baru selain dari yang dibahas dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang bagus bervariasi dan dapat hal-hal apa saja yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansor, A., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Ansory, M.M, D., & Indrasari, S.T M.M, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ayudiaty. (2010). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dengan etika Islam sebagai Variabel Moderating. (studi pada karyawan tetap bank jateng semarang). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dengan etika Islam sebagai Variabel Moderating*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Brent, D., & Lea P. Stewart. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Elvira, V. (2023, Maret 14). *Begini Strategi Samudera Indonesia (SMDR) Maksimalkan Kinerja Tahun Ini*. (K. Hidayat, Editor) Retrieved Mei 5, 2023 from kontan: <https://industri.kontan.co.id/news/begini-strategi-samudera-indonesia-smdr-maksimalkan-kinerja-tahun-ini>
- Fatmala, Kiki, Darwin Lie, Efendi Efendi, and Lora Ekana Nainggolan. 2019. "Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 5(1):66–76.
- Gisbon, J. (1997). *Organisasi Perilaku, struktur, Proses*. Jakarta: Jilid Dua, Edisi Kedelapan. Binapura Aksara.
- Hermawan, F., & Franciscus, D. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di PT X). *Manajemen dan Bisnis*, 31-39.
- Herzberg, Robbins, S.P, & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers .
- Kurniawan, Afif Nova Wahyu, A. Y. Burhanudin, and Fithri Setya Marwati. 2022. "Kepribadian, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *JURNAL MANAJEMEN* 14(1):111–18.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.

- Mathis, R., & J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, Sofia, and Tristiana Rijanti. 2021. "Pengaruh Kepribadian, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen* 13(2):315–23.
- Pulubuhu, Rizki Muthia. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Organizational Citizenship Pegawai Melalui Variabel Organizational Citizenship Behaviour. *Bank Sulselbar Cabang, 22*.
- Prabowo, Kurniawan Aji. 2018. "PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi p Ada Karyawan Kantor Pusat PD. B PR B KK Lasem)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7(1).
- Ramdhani, P. i. (2023, Maret Kamis). *Laba Samudera Indonesia Tumbuh 128,64 Persen, Pendapatan Tembus Rp 17 Triliun*. Retrieved Mei 5, 2023 from Liputan6: <https://www.liputan6.com/saham/read/5238990/laba-samudera-indonesia-tumbuh-12864-persen-pendapatan-tembus-rp-17-triliun>
- Riadi, M. (2021, Februari 5). *Locus of Control (Pengertian, Aspek, Jenis dan Karakteristik)*. Retrieved Mei 5, 2023 from kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2021/02/locus-of-control.html>
- Rivai, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. . Jakarta: Grafindo
- Rotter, J.B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80, pp. 1-28.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Sugiyanto, Sugiyanto. 2008. "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *None* 30(2):17849.
- Sinuhaji, Effendi. 2014. "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan." *Jurnal Ilman* 1(1):11–22.
- Sunyoto. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Zainal. (2015). *MANAJEMEN KINERJA UNTUK PRUSAHAAN DAN ORGANISASI*. Yogyakarta: BPFE.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Muhammad Resa Rais
 Tempat, Tanggal Lahir : Kampung Jangka, 02 Mei 1999
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Alamat Rumah : Nusa Mappala Gowa
 Telepon Rumah dan HP : 085823404233
 Alamat *E-mail* : muhammadresarais22@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : SMA NEGERI 4 PANGKEP
 SMP ASKARI PALLANGGA
 SD INPRES PANGKABINGAN

Pendidikan Nonformal : -

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -
 Prestasi Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi : Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas
 Fajar
 Wakil Sekretaris HIPMI PT UNIFA 2021

Kerja : -

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 September 2023

Muhammad Resa Rais

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
- Terakhir :
5. Karyawan :
- Dibidang

B. Pentunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan atau pernyataan ini dengan baik dan teliti.
2. Jawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia pada pertanyaan dan pernyataan dibawah ini.

C. Berikut Pilihan Jawaban dan Skor Penilaiannya

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1= Sangat Tidak Setuju`

DAFTAR PETANYAAN/PENYATAAN

1. Variabel *Locus of control* (X_1)

NO.	Variabel <i>Locus of Control</i>	SS	S	KS	TS	STS
1.	Memperoleh posisi yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (Nasib Baik)					
2.	Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
3.	Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar benar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (Posisi) yang tinggi.					
4.	Memiliki motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan					
5.	Puas atas prestasi yang diraih dan menyukai tantangan untuk maju					
6.	Mempunyai Persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mendapatkan suatu hasil yang baik					
7.	Hasil kerja mempengaruhi karir.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

NO.	Variabel Motivasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya puas dengan kemampuan atasan saya dalam memimpin perusahaan.					
2.	Saya puas dengan atasan saya dalam menegakkan aturan kerja.					
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik					
4.	Pelatihan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan menambah tingkat kinerja saya dalam bekerja.					
5.	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di perusahaan.					

6.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya.					
----	--	--	--	--	--	--

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Variabel Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
2.	Saya Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.					
3.	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan <i>dalam menyelesaikan</i> tugas					
4.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
5.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi.					
6.	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER DAN PENGEMBALIAN KEUSIONER



1. Tabulasi Data Responden *Locus of Control*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL	RATA-RATA
4	5	4	5	5	5	5	33	4,714285714
4	4	2	4	4	4	4	26	3,714285714
3	5	1	4	4	5	3	25	3,571428571
3	5	1	5	5	5	5	29	4,142857143
3	5	2	5	5	5	5	30	4,285714286
4	4	2	4	2	4	2	22	3,142857143
3	4	1	4	3	5	4	24	3,428571429
4	4	3	4	5	5	5	30	4,285714286
3	5	3	5	4	5	5	30	4,285714286
2	4	1	4	4	4	4	23	3,285714286
3	4	1	5	5	5	3	26	3,714285714
1	4	1	5	5	5	5	26	3,714285714
3	4	2	4	4	5	4	26	3,714285714
5	5	4	5	5	5	5	34	4,857142857
5	5	3	5	5	5	5	33	4,714285714
2	4	2	4	4	5	4	25	3,571428571
1	5	1	5	5	5	5	27	3,857142857
4	5	3	5	5	5	4	31	4,428571429
4	5	3	5	5	5	5	32	4,571428571
4	4	4	4	4	3	3	26	3,714285714
3	4	3	4	4	5	4	27	3,857142857
4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	4	4	4	5	4	4	30	4,285714286
3	4	2	4	4	5	5	27	3,857142857
3	4	3	4	4	5	4	27	3,857142857
3	5	1	5	4	4	4	26	3,714285714
3	4	1	5	5	5	5	28	4
4	4	3	5	5	5	4	30	4,285714286
2	5	4	5	4	4	4	28	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	4	3	4	5	5	3	27	3,857142857
4	4	5	5	5	5	5	33	4,714285714
5	5	3	5	5	5	5	33	4,714285714
5	5	4	5	5	5	5	34	4,857142857
4	5	5	5	5	5	5	34	4,857142857
5	5	5	5	5	5	5	35	5
3	5	3	5	4	5	5	30	4,285714286
4	4	4	4	5	5	4	30	4,285714286
132	169	105	173	170	180	164	1093	156,1428571
3,47368	4,447	2,763	4,5526	4,474	4,7368	4,3158	28,763	4,109022556

MOTIVASI KERJA

MOTIVASI KERJA (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL	RATA-RATA
5	5	5	5	5	4	29	4,833333333
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	2	5	4	3	22	3,666666667
5	5	5	5	4	3	27	4,5
3	3	5	4	4	2	21	3,5
5	5	5	4	5	4	28	4,666666667
4	4	4	5	5	4	26	4,333333333
4	4	5	5	5	4	27	4,5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	3	23	3,833333333
5	5	4	5	5	3	27	4,5
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	4	4	28	4,666666667
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	4	5	5	3	27	4,5
5	5	5	5	4	4	28	4,666666667
5	4	5	4	5	4	27	4,5
4	3	3	3	3	3	19	3,166666667
4	4	4	5	4	4	25	4,166666667
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	4	4	4	4	25	4,166666667
5	5	5	4	5	4	28	4,666666667
4	4	4	5	4	4	25	4,166666667
4	4	4	5	4	4	25	4,166666667
3	3	5	5	5	5	26	4,333333333
4	3	5	5	4	5	26	4,333333333
4	4	4	4	4	3	23	3,833333333
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	5	4	4	25	4,166666667
4	4	4	4	4	4	24	4
166	162	166	172	166	151	983	163,8333333
4,3684	4,2632	4,3684	4,52632	4,3684	3,974	25,868421	4,311403509

KINERJA KARYAWAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL	RATA-RATA
4	4	3	4	5	5	25	4,166666667
4	4	4	4	4	4	24	4
4	5	4	4	4	5	26	4,333333333
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	4	29	4,833333333
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	3	4	4	22	3,666666667
4	4	3	4	4	4	23	3,833333333
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	4	4	4	23	3,833333333
4	4	4	4	5	4	25	4,166666667
4	4	3	5	5	5	26	4,333333333
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	4	4	4	4	26	4,333333333
5	5	5	5	4	5	29	4,833333333
4	4	3	4	4	4	23	3,833333333
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	2	4	4	3	21	3,5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	5	5	5	28	4,666666667
5	4	3	3	5	3	23	3,833333333
4	5	4	3	4	4	24	4
4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	3	4	23	3,833333333
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	3	5	4	4	24	4
4	5	4	5	4	4	26	4,333333333
164	166	153	163	165	164	975	162,5
4,316	4,368	4,0263	4,289	4,342	4,3158	25,6579	4,276315789

2. Data SPSS

A. Uji Deskriptif Variabel *Locus of Control*

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
X1.01	38	1.00	5.00	3.4737	.16756	1.03289
X1.02	38	4.00	5.00	4.4474	.08174	.50390
X1.03	38	1.00	5.00	2.7632	.20807	1.28261
X1.04	38	4.00	5.00	4.5526	.08174	.50390
X1.05	38	2.00	5.00	4.4737	.11148	.68721
X1.06	38	3.00	5.00	4.7368	.08163	.50319
X1.07	38	2.00	5.00	4.3158	.12569	.77478
Valid N (listwise)	38					

B. Uji Deskriptif Variabel Motivasi

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
X2.01	38	3.00	5.00	4.3684	.09557	.58914
X2.02	38	3.00	5.00	4.2632	.10455	.64449
X2.03	38	2.00	5.00	4.3684	.10945	.67468
X2.04	38	3.00	5.00	4.5263	.09034	.55687
X2.05	38	3.00	5.00	4.3684	.08781	.54132
X2.06	38	1.00	5.00	3.9737	.13327	.82156
Valid N (listwise)	38					

C. Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Y.01	38	4.00	5.00	4.3158	.07642	.47107
Y.02	38	4.00	5.00	4.3684	.07930	.48885
Y.03	38	2.00	5.00	4.0263	.12783	.78798
Y.04	38	3.00	5.00	4.2895	.09913	.61106
Y.05	38	3.00	5.00	4.3421	.08663	.53405
Y.06	38	3.00	5.00	4.3158	.09319	.57447
Valid N (listwise)	38					

D. Uji Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	55.3	55.3	55.3
	PEREMPUAN	17	44.7	44.7	100.0
	TOTAL	38	100.0	100.0	

E. Uji Deskriptif Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	13	34.2	34.2	34.2
	26-30 TAHUN	10	26.3	26.3	60.5
	31-40 TAHUN	13	34.2	34.2	94.7
	> 40 TAHUN	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

F. Uji Deskriptif Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5.3	5.3	5.3
	D3	6	15.8	15.8	21.1
	D4	4	10.5	10.5	31.6
	S1	24	63.2	63.2	94.7
	S2	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

G. Uji Validitas Variabel *Locus of Control* Correlations

		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	Total
X1.01	Pearson Correlation	1	.153	.638**	.055	.208	-.066	.078	.637**
	Sig. (2-tailed)		.359	.000	.744	.209	.695	.641	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.02	Pearson Correlation	.153	1	.127	.703**	.308	.264	.459**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.359		.449	.000	.060	.110	.004	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.03	Pearson Correlation	.638**	.127	1	.083	.253	-.099	.186	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.449		.622	.125	.554	.263	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.04	Pearson Correlation	.055	.703**	.083	1	.550**	.376*	.579**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.744	.000	.622		.000	.020	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.05	Pearson Correlation	.208	.308	.253	.550**	1	.448**	.574**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.209	.060	.125	.000		.005	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.06	Pearson Correlation	-.066	.264	-.099	.376*	.448**	1	.496**	.396*
	Sig. (2-tailed)	.695	.110	.554	.020	.005		.002	.014
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.07	Pearson Correlation	.078	.459**	.186	.579**	.574**	.496**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.641	.004	.263	.000	.000	.002		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.637**	.562**	.693**	.610**	.698**	.396*	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

H. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	Total
X2.01	Pearson Correlation	1	.877**	.397*	.299	.495**	.280	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.068	.002	.089	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2.02	Pearson Correlation	.877**	1	.393*	.432**	.567**	.250	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.007	.000	.131	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2.03	Pearson Correlation	.397*	.393*	1	.333*	.580**	.468**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.014	.015		.041	.000	.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2.04	Pearson Correlation	.299	.432**	.333*	1	.505**	.375*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.068	.007	.041		.001	.021	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2.05	Pearson Correlation	.495**	.567**	.580**	.505**	1	.444**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2.06	Pearson Correlation	.280	.250	.468**	.375*	.444**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.089	.131	.003	.021	.005		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.755**	.790**	.733**	.653**	.804**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

I. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	.772**	.632**	.519**	.633**	.421**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.009	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y.02	Pearson Correlation	.772**	1	.676**	.538**	.436**	.537**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y.03	Pearson Correlation	.632**	.676**	1	.601**	.428**	.638**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y.04	Pearson Correlation	.519**	.538**	.601**	1	.517**	.656**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y.05	Pearson Correlation	.633**	.436**	.428**	.517**	1	.519**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.007	.001		.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y.06	Pearson Correlation	.421**	.537**	.638**	.656**	.519**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.000	.001		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.806**	.810**	.855**	.807**	.717**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

J. Uji Reabilitas *Locus of Control*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	7

K. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

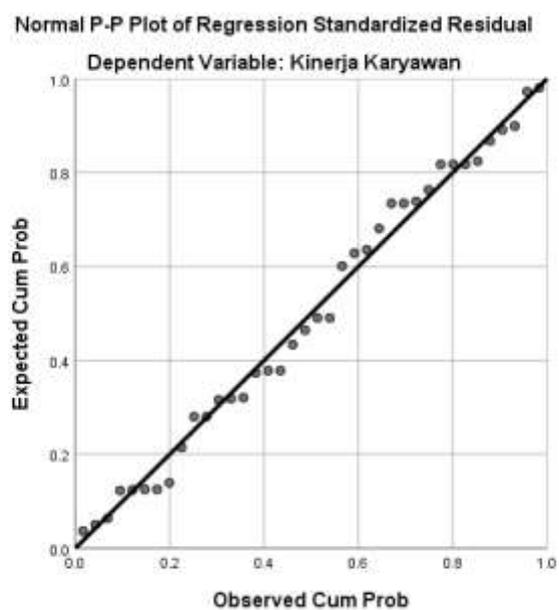
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

L. Uji Reabilitas Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

M. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99397115
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.078
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

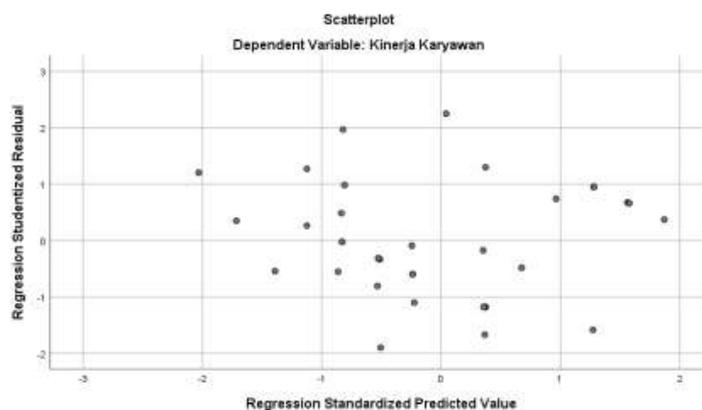
N. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.823	3.333		2.647	.012		
	<i>Locus Of Control</i>	.573	.145	.688	3.952	.000	.484	2.067
	Motivasi Kerja	.013	.178	.013	.075	.941	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

O. Uji Heterokedastisitas



P. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.943	2.880		3.105	.004
	<i>Locus of Control</i>	.581	.099	.698	5.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.241	3.817		3.207	.003
	Motivasi Kerja	.519	.147	.507	3.534	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Q. Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.435	2	69.717	16.586	.000 ^b
	Residual	147.118	35	4.203		
	Total	286.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

R. Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.457	2.05021

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

S. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.943	2.880		3.105	.004
	<i>Locus of Control</i>	.581	.099	.698	5.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.241	3.817		3.207	.003
	Motivasi Kerja	.519	.147	.507	3.534	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan