



ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TASPEN KANTOR CABANG UTAMA SEMARANG

Ajeng Putri Kumaladewi, Edy Rahardja¹
Email: ajengputrikumaladewi@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of variable locus of control, employee engagement and job satisfaction on employee performance. Distributing questionnaires made to employees of PT TASPEN KCU Semarang by respondents as many as 53 employees. The analytical method used are classical assumption test consist of normality test, multicollinierity test, heteroscedasticity test, and multiple regression analysis and hypothesis testing consist of t test and F test with a significance level of 5%.

The result of the research simultaneously using F test, showed that the variables locus of control, employee engagement, job satisfaction variables influence significantly toward employee performance. Partially using t test, showed that locis of control and employee engagement had no significant effect on the results of employee performance. Job satisfaction has significant results on the performance of employees. The coefficient of determination (R square) is 0.147 which means variables locus of control, employee engagement and satisfaction performance by 14.7% effect on the performance of employees, while the remaining 85.3% is explained by other variables not included in the research model.

Keywords: *locus of control, emploee engagement, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan mampu menjalankan fungsi-fungsi dari organisasi secara baik, sehingga perusahaan mampu untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dan meningkatkan keberhasilan dari perusahaan. Dharma (2013) menyatakan bahwa faktor utama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah disepakati.

Locus of control merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins,2007). Pada *locus of control* terdapat dua instrumen utama diantaranya adalah *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Dalam pusat kendali internal individu yakin bahwa mereka pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka sendiri, sebaliknya dalam pusat kendali eksternal individu yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan atau kesempatan (Robbins,2007).

Robbinson, dkk (2004) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya. Macey dan Schneider (dalam Ramadhan dan Sembiring, 2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Apabila perusahaan menerapkannya dapat dikatakan bahwa karyawan secara psikologis merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja selain *locus of control* dan *employee engagement* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menempati peran sentral dalam banyak teori model sikap dan perilaku individu. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor dari banyaknya faktor

¹ Corresponding author



yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam hal ini, salah satu upaya yang dilakukan oleh atasan adalah memberikan motivasi kepada karyawannya yang mana akan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2010).

Locus of Control

Robbins (2006) menjelaskan lokus kendali merupakan persepsi seseorang akan nasibnya. Seorang karyawan yang memiliki lokus kendali internal yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki lokus kendali internal yang rendah. Seorang karyawan yang memiliki lokus kendali eksternal yang tinggi akan cenderung reaktif dan lebih mudah merasa terancam.

Adapun penelitian – penelitian mengenai hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan yaitu, Abdulloh (2006), Rahim, dkk (2013), Wuryaningsih dan Kuswati (2013) mengemukakan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya lokus kendali pada karyawan dan menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis satu adalah:

H1: *Locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement

Employee Engagement menurut Shuck and Wollard (2009, dalam Gill, 2013) lebih berfokus pada membangun budaya yang menarik antara karyawan dan organisasi untuk mendukung hasil yang di targetkan dari produktivitas yang lebih tinggi dan keuntungan yang tinggi yang merupakan hasil dari staff atau karyawan yang lebih sehat, lebih aman, lebih kecil kemungkinannya dalam meninggalkan perusahaan. Evaluasi yang adil dari kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi merupakan kriteria yang penting untuk menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Pada teknik penilaian kinerja yang sesuai dalam arti transparan dan tidak bias pun dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

Dengan mengukur keterlibatan karyawan, atasan menunjukkan kepada karyawannya bahwa ia membutuhkan umpan balik dari mereka dan dengan demikian, mereka akan merasa lebih dihargai dan dihormati. Kapasitas dari sebuah organisasi dalam mengelola keterlibatan karyawan terkait dengan kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan hasil bisnis yang unggul (Bhatla, 2011).

Adapun penelitian – penelitian mengenai hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu, Ramadhan dan Jafar (2014), Annisa dan Soeling (2013), Rustono dan Akhbary (2014) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis dua adalah:

H2 : *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

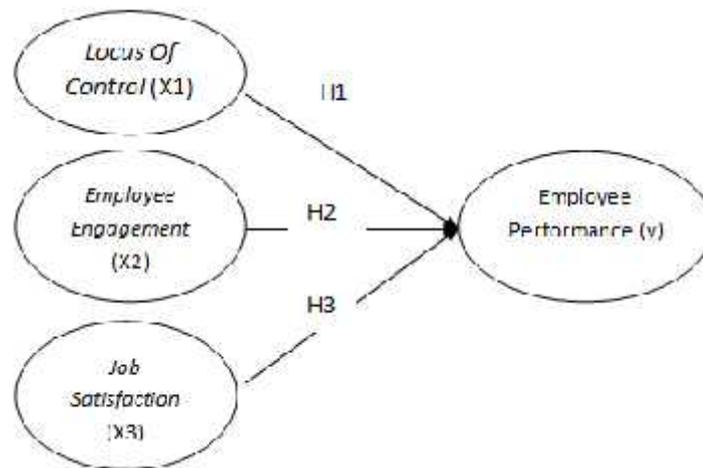
Dalam kepuasan kerja seorang karyawan tidak hanya dapat mengurangi stress dalam bekerja saja melainkan dengan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi adanya pergantian karyawan dan ketidakhadiran dalam berkerja. Melalui evaluasi kepuasan kerja di berbagai tingkat kepuasan dalam organisasi evaluasi tersebut dapat didefinisikan, namun ada kalanya evaluasi kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai indikator mengenai perubahan yang harus

dilakukan dalam unit organisasi yang mana dapat meningkatkan kinerja (Aziri,2011). Dizgah, dkk (2012) terdapat tiga teori, pertama kinerja yang akan menyebabkan kepuasan. Kedua, kepuasan yang akan menyebabkan kinerja. Ketiga, penghargaan ada diantara kepuasan dan kinerja. Jika seorang karyawan menerima sebuah imbalan yang mereka anggap adil, maka karyawan tersebut akan cenderung menghasilkan upaya kinerja yang lebih baik dari mereka yang merasakan hal sebaliknya.

Adanya beberapa penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, Sahlan, dkk (2015), Palagia, dkk (2012), Khairiyah dan Annisa (2013), Yvone, dkk (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis tiga adalah:

H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Abdulloh (2006), Rahim, dkk (2013), Wuryaningsih dan Kuswati (2013), Ramadhan dan Jafar (2014), Annisa dan Soeling (2013), Rustono dan Akhbary (2014) Sahlan, dkk (2015), Palagia, dkk (2012), Khairiyah dan Annisa (2013), Yvone, dkk (2014).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner tertutup yang ditujukan untuk 53 responden dan data sekunder berupa dokumen perusahaan yang berisi informasi mengenai data kompetensi wajib dan gambaran umum perusahaan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Semarang yang berjumlah 53 karyawan.

Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Untuk dapat mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen

terhadap variabel dependen dilakukan uji hipotesis atau uji t dan uji signifikansi simultan atau uji f. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

A = kostanta

X₁ = employee engagement

X₂ = locus of control

X₃ = kepuasan kerja

B₁...₃ = koefisien regresi

E = Standar Error

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja. b. Kuantitas kerja. c. Ketepatan waktu kerja. d. Efektivitas kerja. e. Inisiatif. Robbins (2006)
Locus of Control (X1)	<i>Locus of Control</i> merupakan sebuah tingkat dimana seorang individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri atau persepsi seseorang mengenai sumber nasibnya sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan dan kegagalan tergantung dari usaha yang dilakukan. b. Mendapatkan hal yang diinginkan karena kerja keras dalam pencapaiannya c. Perencanaan yang disiapkan mendapatkan output yang baik d. Selalu dikendalikan dengan kejadian-kejadian yang kebetulan e. Merasa dapat diterima oleh orang lain di dalam organisasinya f. Keberhasilan dan kegagalan yang dibuat tergantung pada kebetulan semata. Sumber: Pareek, udai (1985) dalam Fu'ad (2004)
Employee Engagement (X2)	Keterlibatan karyawan sebagai keterlibatan individu dan kepuasan, serta antusiasme dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat energi yang tinggi Perasaan senang dalam bekerja. b. Pekerjaan yang menginspirasi. c. Tantangan dalam bekerja d. Berkonsentrasi dalam bekerja e. Senang dalam bekerja secara intens Sumber: Schaufeli dan Bakker (2003)
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap gaji. b. Kesempatan akan promosi jabatan. c. Hubungan dengan rekan kerja. d. Kepuasan terhadap cara kerja atasan mengenai bawahan. e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Celluci, Anthony J dan David L. De Vries (1978) dalam Fuad'Masud (2004).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item/ Variabel Penelitian	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1. Kinerja (Y)			
Y ₁	0,734	0,2732	Valid
Y ₂	0,829	0,2732	Valid
Y ₃	0,585	0,2732	Valid
Y ₄	0,734	0,2732	Valid
Y ₅	0,569	0,2732	Valid
2. Locus of Control			
X1.1	0,509	0,2732	Valid
X1.2	0,726	0,2732	Valid
X1.3	0,555	0,2732	Valid
X1.4	0,482	0,2732	Valid
X1.5	0,656	0,2732	Valid
X1.6	0,667	0,2732	Valid
3. Employee Engagement			
X2.1	0,766	0,2732	Valid
X2.2	0,707	0,2732	Valid
X2.3	0,860	0,2732	Valid
4. Kepuasan Kerja			
X3.1	0,655	0,2732	Valid
X3.2	0,738	0,2732	Valid
X3.3	0,748	0,2732	Valid
X3.4	0,702	0,2732	Valid
Y3.5	0,852	0,2732	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang besarnya adalah 0,2732.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 3 Berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,721	0,6	Reliabel
2.	Locus of Control	0,650	0,6	Reliabel
3.	Employee Engagement	0,808	0,6	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dari seluruh uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.
2. Uji heteroskedastisitas dengan melihat hasil dari grafik scatterplot yang menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, sehingga dapat dikatakan layak untuk digunakan didalam penelitian ini.
3. Uji normalitas yang dilakukan dengan grafik histogram dan grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Selain itu dilakukan juga uji *kolmogrov smirnov* dan *shapiro-wilk* menunjukkan hasil probabilitas signifikansi yang di hasilkan secara keseluruhan lebih besar dari tingkat sig 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis regresi berganda menghasilkan nilai koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,012	,612	3,288	,002	
1	Locus_of_control	,092	,270	,100	,342	,734
	Employee_Engagement	,122	,287	,127	,424	,673
	kepuasan_kerja	,344	,151	,314	2,276	,027

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel penelitian dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,100 X_1 + 0,127 X_2 + 0,3014 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* memiliki koefisien regresi sebesar 0,100 yang bernilai positif. Variabel *employee engagement* memiliki koefisien regresi sebesar 0,127 yang bernilai positif dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,314 yang bernilai positif. Hasil penelitian menunjukkan

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih lebih besar dibandingkna *employee engagement* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Hasil analisis uji t pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *locus of control* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,342 lebih kecil dari t tabel seberar 2,008. Nilai probabilitas signifikansi 0,734 dimana lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain variabel *locus of control* secara individual tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel *employee engagement* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,424 lebih kecil dari t tabel seberar 2,008. Nilai probabilitas signifikansi 0,673 dimana lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain variabel *employee engagement* secara individual tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel *kepuasan kerja* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,276 lebih besar dari t tabel seberar 2,008. Nilai probabilitas signifikansi 0,027 dimana lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain *kepuasan kerja* secara individual mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Analisis uji F dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,086	3	1,029	3,987	,013 ^b
	Residual	12,642	49	,258		
	Total	15,728	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), *kepuasan_kerja*, *Locus_of_control*, *Employee_Engagement*

Sumber : Data yang telah diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 3,987 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} (3,987) > F_{tabel} (2,79)$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hasil dari uji statistik pada penelitian ini adalah seluruh variabel independen yaitu *locus of control*, *employee engagement*, *kepuasan kerja* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji koefisien dilihat dari nilai *Adjusted R Square* pada model regresi diperoleh hasil sebesar 0,147 yang memiliki arti 14,7% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, *employee engagement* dan *kepuasan kerja*, sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T	Sig.	Kesimpulan
<i>Locus of control</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H₁)	0,342	,734	t hitung < t tabel Sig. > 0,05 H₁ ditolak
<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H₂)	0,424	,673	t hitung < t tabel Sig. > 0,05 H₂ ditolak
Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan(H₃)	2,276	,027	t hitung > t tabel Sig. < 0,05 H₃ diterima

Analisis pengujian hipotesis (H1) pada tabel *coefficients* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,342 dengan signifikansi sebesar 0,734 dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 2,008, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Pada nilai signifikansi didapat hasil yang lebih besar dari 0,05, hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis satu dalam penelitian ini dinyatakan tidak signifikan. Secara parsial variabel lokus kendali tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan di PT TASPEN Kantor Cabang Semarang. Hipotesis satu dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H2) pada tabel *coefficient* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,424 dengan signifikansi sebesar 0,673 dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 2,008, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil pengujian hipotesis pada tabel *coefficients* Pada nilai signifikansi didapat hasil yang lebih besar dari 0,05 hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis dua dalam penelitian ini **ditolak**. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis dua dalam penelitian ini dinyatakan tidak signifikan. Secara parsial variabel *employee engagement* tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan di PT TASPEN Kantor Cabang Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis ketiga (H3) hasil pengujian hipotesis pada tabel *coefficients* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,276 dengan signifikansi sebesar 0,027 dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 2,008, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada nilai signifikansi didapat hasil yang lebih kecil dari 0,05, hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**. Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di PT TASPEN Kantor Cabang Semarang.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas, *locus of control* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya locus of control seseorang baik secara internal maupun eksternal tidak memberikan pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain, dapat memberikan motivasi dan perhatian yang lebih kepada karyawan akan prestasi kerja dari karyawan, imbalan yang diterima oleh karyawan, serta pelatihan sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menimbulkan karyawan yang dapat bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, dan dapat berfikir seefektif mungkin serta berusaha menemukan pemecahan dalam penyelesaian masalah.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Artiningsih dan Rasyid (2013) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak signifikan baik antara locus of control internal maupun eksternal terhadap kinerja. Nur (2014) hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Fratama,dkk (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil dimana *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yangmana memiliki arti seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak harus ada dukungan dari pusat pengendalian baik dalam diri atau dari luar diri, oleh karena itu seseorang dapat menjalankan pekerjaannya tergantung dari

bagaimana mereka melakukan pekerjaan tersebut, apakah datang dari kemauannya sendiri atau datang dari dorongan orang lain.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis 2 diatas, *employee engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rendahnya *employee engagement* tidak memberikan dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar menumbuhkan tingkat *employee engagement* adalah dengan cara perusahaan bekerja untuk lebih menghubungkan dua arah antara perusahaan dan pegawai atau karyawannya. Perusahaan dapat memberikan kesempatan dalam pengembangan karir bagi karyawannya, dalam segi kepemimpinan perusahaan harus jelas dan tidak ambigu mengenai kejelasan dari nilai-nilai perusahaan serta perlakuan hormat kepada setiap karyawan. Karyawan yang sudah *engaged* akan sadar dengan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan rekan kerjanya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumakto dan Sami'an (2013), dimana tidak adanya hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Selain itu, tidak adanya hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan hanya berlaku pada populasi penelitian yaitu karyawan Hotel Surabaya Plaza yang sudah bekerja minimal selama satu tahun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis 3 diatas, kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palagia,dkk (2012) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kote Makasar. Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas serta memberikan tugas sesuai dengan kepribadian dari pegawainya. Khairiyah dan Annisa (2013) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak lupa memberikan faktor kepuasan kerja pada karyawannya. Yvone, dkk (2014) tingginya tingkat kinerja mungkin disebabkan karena karyawan telah puas dengan apa yang telah mereka dapatkan dari pekerjaan mereka dan perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih bersedia jika diberikan pekerjaan yang lebih menantang di dalam pekerjaan mereka, hal ini akan memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja pekerjaannya. Sahlan, dkk (2015) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Memiliki arti setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan begitu pula apabila terjadi penurunan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan didalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut ini:

1. Variabel *locus of control* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi atau rendahnya *locus of control* yang terdapat dari setiap karyawan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel *employee engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut karyawan.



REFERENSI

- Abdulloh.2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, Locis of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat." Diakses tanggal 27 Januari 2016, dari *UNDIP Institutional Repository*.
- Akbar, Raja.2013."Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta." Diakses tanggal 1 Juni 2016, dari *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Institutional Repository*.
- Annisa, Auzi dan Pantius Soeling.2013.Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta.diakses tanggal 25 Januari 2016, dari *Universitas Indonesia Library*.
- Artiningsih, Wahyu dan Syahdi Rasyid.2013."Pengaruh Locus of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru." Diakses tanggal 3 Februari 2016, dari *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya*.
- Ayudiaty, Soraya.2010."Analisis Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating." Diakses tanggal 25 Januari 2016, dari *UNDIP Institutional Repository*.
- Aziri, Brikend.2011."Job Satisfaction : A Literature Review." Vol. 3 ISSUE 4 PP: 77-86. Diakses pada 15 Februari 2016, dari *Research Gate*.
- Bedarkat, Madhura dan Deepika Pandita.2014."A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance." Diakses tanggal 27 Januari 2016, dari *Science Direct*.
- Bhatla, N. 2011."To Study Employee Engagement Practices and its effect on Employee Performance With Special Reference to ICICI and HDFC Bank in Lucknow." Vol 2, Issue 8, ISSN 2229-5518. Diakses tanggal 5 Februari 2016, dari *International Journal of Scientific and Engineering Research*.
- Dharma, Surya. 2013.*Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dzigah, Chegini dan Roghayeh Bisokhan.2012."Relationship Between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector." ISSN 2090-4304. Diakses tanggal 15 Februari 2016, dari *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Fratama, Rifa dan Yunilma.2014."Pengaruh Kepercayaan Diri, *Locus of Control*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." Diakses tanggal 1 Juni 2016, dari *E-Jurnal Universitas Bung Hatta*.
- Gill, Robert. 2013. "Why the PR Strategy of Storytelling Improves Employee Engagemeny and Adds Value to CSR: An Integrated Literatur Review." Diakses tanggal 27 Januari 2016, dari *Science Direct*.
- <http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm> (diakses 09 februari 2016).
- Khairiyah dan N.S.Annisa.2013."Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera.ISSN 1858-2559." Diakses tanggal 3 Februari 2016, dari *Jurnal Elektronik Universitas Gunadarma*.
- Kusnadi dan Suputhra.2015."Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali." ISSN : 2302- 8556. Diakses tanggal 29 Januari 2016, dari *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana*.
- Markos, Solmon.2010."Employee Engagement : The Key to Improving Performance." Vol.5, No.12 Tahun 2010. Diakses tanggal 29 Mei 2016, dari *Science Direct*.
- Nur, Fatmah.2013."Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi dan Keuangan Bank BPR d Tanjungpinang." Diakses tanggal 1 Juni 2015, dari *E-Journal Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Palagia, Nuridin dan Yunus.2012."Remunerasi,Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak." ISSN 2303-1001. Diakses tanggal 3 Februari 2016, dari *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin*.



- Priyatno, Duwi.2009. *SPSS untuk Analisis Korelasai, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta; Gava Media
- Puspitayanti.2015. "Pengaruh *Locus of Control* dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PEGADAIAN (Persero) Denpasar." Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015. Diakses tanggal 27 Januari 2016, dari *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Rahim,Rachmawati, Abd.Rachman Kadir dan Werna Nontjir.2013."Locus of Control Sebagai Determinan Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit." Diakses tanggal 20 Mei 2016, dari *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin*.
- Ramadhan, Nabilah dan Jafar Sembiring.2014."Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk." Diakses tanggal 21 Januari 2016, dari *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Rivai dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*,Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*.Jilid 2.PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rustono, Anton dan Fattah Akbary.2010."Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung." Diakses tanggal 14 Juni 2016, dari *Repository Universitas Telkom*.
- Sahlan, Peggy dan Irvan.2015."Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Sulut Cabang Airmadidi."ISSN 2303-1174. Diakses tanggal 3 Februari 2016, dari *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*.
- Sumakto dan Sami'an.2013."Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza." Vol. 02 No. 02. Diakses tanggal 6 Februari 2016, dari *Journal Universitas Airlangga*.
- Wuryaningsih dan Kuswanti. 2013. "Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan." Diakses tanggal 27 Januari 2016, dari *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Yvone, Rahman dan Long.2014."Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail Chain Organization".ISSN:2040-7459. Diakses tanggal 1 Juni 2016, dari *MAXWELL Scientific Publication Corp*.