

## FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI LABKESDA KABUPATEN LEBAK

Yumhi\* Ida Farida\*\* Agung\*\*\*

\* Program Studi Pascasarjana, STIE la Tansa Mashiro. Rangkasbitung, Indonesia

\*\* Trisakti School of Management, Jakarta, Indonesia

\*\*\* Labkesda, Kabupaten Lebak, Indonesia

---

### Article Info

#### Keywords:

*locus of control, compensation and job satisfaction, job performance, Labkesda Lebak Regency.*

---

#### Corresponding Author:

yumhi@latansamashiro.ac.id

**The Asia Pacific Journal of  
Management Studies**

Volume 9 dan Nomor 3

September- Desember 2022

ISSN 2337-6112

Jumlah Halaman 123 - 132

©2022 APJMS. All rights reserved.

---

### Abstract

*This study intends to find out the interrelationships of the factors that affect the performance of the Labkesda employees of Lebak Regency. There are many variables that might influence, but only Locus Of Control, Compensation, and Job Satisfaction were selected. The research method used is a quantitative survey method with causality studies with 56 sample data using the random sample technique, while the analysis used is correlation and regression analysis. The results prove that there is an effect of locus of control on job performance, there is an effect of compensation on job performance, there is an effect of job satisfaction on job performance, there is an effect of locus of control, compensation and job satisfaction together on job performance. These findings indicate that the Lebak Regency Labkesda organization should pay attention to and encourage locus of control, compensation and job satisfaction to continue to be improved.*

Penelitian ini bermaksud mencari tahu keterkaitan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Labkesda Kabupaten Lebak. Ada banyak variabel yang mungkin mempengaruhi, namun dipilih hanya variabel Locus Of Control, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif survei dengan studi kausalitas dengan data sampel sebanyak 56 menggunakan teknik random sampel, sedangkan analisa yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi. Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh locus of control , kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama -sama terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebaiknya organisasi Labkesda Kabupaten Lebak memperhatikan dan mendorong agar locus of control , kompensasi dan kepuasan kerja terus ditingkatkan.

**PENDAHULUAN**

Kinerja organisasi publik sangat tergantung pada kinerja individu dalam organisasi itu sendiri. Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ini menjadi penting untuk dikaji, diteliti, kemudian dianalisis faktor mana yang menjadi bagian yang dapat meningkatkan kinerja. Salah satu organisasi publik yang ada di Kabupaten Lebak adalah Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA). Labkesda dibawah naungan Dinas Kesehatan (DINKES) yang dipimpin oleh seorang Kepala.

Penelitian ini dilakukan di Labkesda Kabupaten Lebak adalah UPT Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak dengan tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan UPTD Laboratorium Kesehatan dibidang pelayanan penunjang diagnostik pada masyarakat, serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas (Peraturan Bupati Lebak (PERBUP) Lebak No 52 Tahun 2018).

Dari hasil observasi awal di Labkesda ditemukan bahwa kinerja pegawai di Labkesda sebagaimana terlihat dari Nilai SAKIP yang diperoleh sebesar 65% dari target sebesar 72 % dengan realisasi anggaran sebesar 82,03 %.

Tabel 1. Dimensi Kinerja

No	Dimensi Kinerja Pegawai	Target %	Capaian %	Sumber Data
<b>1</b>	<b>Produktifitas Kerja</b>			
	Penyediaan Prasarana Laboratorium	100	82,0	LAKIP 2019
	Rehabilitasi/Pemeliharaan Alat-Alat Laboratorium	100	83,1	LAKIP 2019
	Peningkatan Sarana Dan Prasarana Laboratorium	100	84,0	LAKIP 2019
	Pembangunan Infrastruktur Laboratorium Unit	100	87,4	LAKIP 2019
	Perencanaan Sarana dan Prasarana Laboratorium	100	86,5	LAKIP 2019
<b>2</b>	<b>Kualitas</b>			
	Capaian Kinerja Pegawai	100	81,5	SKP
	Monitoring dan Evaluasi Kegiatan	100	82,0	Perjanjian Kinerja
<b>3</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>			
	Perencanaan	100	94,8	LAKIP 2019
	Pelaksanaan	100	85,0	LAKIP 2019
	Pelaporan	100	86,9	LAKIP 2019
<b>4</b>	<b>Produktifitas Waktu Kerja</b>			

No	Dimensi Kinerja Pegawai	Target %	Capaian %	Sumber Data
	Kehadiran	100	95,0	SKP
	Kedisiplinan	100	84,3	SKP
<b>5</b>	<b>Hubungan Kerjasama</b>			
	Kerjasama Tim	100	89,9	SKP
	Kepatuhan	100	86,4	SKP

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak Kabupaten Lebak UPT Labkesda(data diolah untuk kepentingan penelitian).

Dari data diatas terlihat bahwa kinerja yang ada pada Labkesda belum optimal. Menurut (Rotundo, 2002), Kinerja individu dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja merupakan seluruh perilaku karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Ivancevich et al., 2014). Ada beberapa permasalahan yang ditemukan di Labkesda yaitu ada 24,5 % pegawai belum yakin dengan kualitas yang dimilikinya, 16,7 % pegawai belum memiliki sertifikat keahlian khusus, koordinasi antar UPT Laboratorium dibawah gugus koordinasi masih mengalami kendala karena tingginya resistensi kerja saat penanganan covid, banyak ditemukan indikasi varian baru hasil temuan laboran di berbagai UPT laboratorium, peralatan kerja laboran belum lengkap seperti laboratorium kesehatan nasional. Ada 34 % anggapan pegawai laboran menganggap bahwa kompensasi yang diberikan belum sebanding dengan ukuran pengorbanan. 12,5 % pegawai belum merasa puas atas penghargaan yang diberikan organisasi. sekitar 34 % pegawai mengalami stress kerja ringan saat kasus covid meningkat. 12,6 % pegawai kurang menyukai pekerjaan laboran.

Dari temuan diatas dapat dianalisis bahwa ada indikasi beberapa faktor mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian (Wu et al.,2018) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya adalah penelitian (Heywood et al., 2017) penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh locus of control. Manajemen mengontrol lingkungan organisasi dan

merupakan media untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Locus of control adalah keyakinan seseorang tentang keterkaitan antara usaha dan hasil yang diterima, sehingga mereka mampu mengontrol peristiwa dalam hidupnya Rubin (2009). Penelitian (Y. Li et al., 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis secara positif terkait dengan tugas karyawan R&D, kinerja kontekstual dan inovasi. Hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kontekstual dan inovasi ditemukan telah dimoderasi oleh locus of control. Implikasi penelitian ini adalah studi cross-sectional, dengan data terbatas pada lembaga R&D di Shanghai. Studi ini menyoroti pentingnya meningkatkan pemberdayaan psikologis dan motivasi kerja intrinsik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, memberikan hasil dan bukti yang mendukung intervensi manajerial yang memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan yang berbeda dalam *locus of control*.

Variabel yang lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut (Dessler, 2017) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Penelitian (Khalid & Nawab, 2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. menurut (Valaei & Rezaei, 2016), Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja menurut pendapat yang lain adalah kondisi emosional seseorang yang memiliki pandangan terhadap keadaan yang bersipat menyenangkan ataupun sebaliknya pada situasi kerja (Saban et al., 2020). Penelitian (Wu et al., 2018), menemukan bahwa status kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

## **Harga Saham Kinerja**

Kinerja individu dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Rotundo, 2002). Kinerja merupakan seluruh perilaku karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Ivancevich et al., 2014). Kinerja berkaitan dengan catatan yang dihasilkan dari perilaku pegawai dalam suatu rentang waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Maka dari itu, kinerja individu didefinisikan sebagai perilaku evaluatif dan episodik yang diadopsi seseorang terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari kemampuan kognitif, personalitas dan pengalamannya, yang memberikan nilai bagi organisasi (Carlos & Rodrigues, 2016).

Manajemen harus mengevaluasi kinerja setiap individu organisasinya untuk memastikan setiap perilaku berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Terhadap perilaku-perilaku yang kurang baik, manajemen perlu membuat kebijakan-kebijakan yang mengarahkan perilaku kembali berada dalam jalur pencapaian tujuan, hal ini karena kinerja tugas mengacu pada perilaku yang diarahkan pada tujuan sukarela individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi (McShane & Glinow, 2018).

Dari definisi ini dapat ditangkap makna bahwa kinerja mencakup keseluruhan perilaku dalam pekerjaan yang berada dalam kendali karyawan dan menempatkan batasan mengenai perilaku pekerjaan yang tidak relevan dengan pekerjaan. Kinerja individu mencakup perilaku dalam pekerjaan dan output pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Perilaku disini memperlihatkan tindakan yang ditunjukkan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

sedangkan aspek hasil menyatakan tentang konsekuensi dari perilaku pekerjaan seseorang.

Dimensi kinerja menurut Tosi (1991) memiliki beberapa jenis diantaranya: Produktifitas Kerja, kualitas, ketepatan waktu, produktifitas waktu kerja dan hubungan kerjasama. Lalu McShane & Glinow (2018, p. 36) berpendapat bahwa terdapat tiga jenis dimensi dalam kinerja, pertama *proficient task performance* yaitu melakukan pekerjaan secara efisien dan akurat, ini melibatkan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan pada seseorang atau menyelesaikan pekerjaan di atas standar kualitas, kuantitas dan indikator efektivitas lainnya yang diharapkan.

### **Locus of Control**

Locus of control menurut Julianto (2002) adalah seseorang menyakini bahwa dirinya dapat menentukan nasib sendiri tanpa bantuan lingkungan. Sedangkan eksternal locus of control keberhasilan dan kegagalan diluar control seperti keuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. (Y. Li et al., (2015) *locus of control* merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mengejakan tugas yang diberikan padanya. Konsep *locus of control* yang dikemukakan oleh Rotter (1975) memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilaku.

Menurut Ajzen (2002) *Locus of Control* terdapat 2 jenis yaitu *Locus of Control internal* adalah pola pikir bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena upaya atau kemampuan dan faktor - faktor dalam diri mereka itu sendiri. *Locus of Control Eksternal* adalah pemahaman dimana semua hasil yang didapat baik atau tidak berada diluar kontrol diri mereka melainkan karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan serta individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kemampuannya.

*Locus of control internal* yang dikemukakan Q. Li et al., (2002) adalah

keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki perilaku kinerja yang tinggi, sabar menghadapi segala kesulitan baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam pekerjaan. Meskipun ada rasa kekhawatiran dalam dirinya tetapi perasaan tersebut sangat relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk mempertahankan dirinya sendiri sehingga orang seperti ini tidak pernah ingin menyerah dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Menurut Cobb-Clark et al., (2016), *locus of control* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk percaya bahwa ia mampu mengendalikan peristiwa dalam kehidupan (internal) atau bahwa kontrol peristiwa berada di luar diri (eksternal). Q. Li et al., (2002) mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan kontrol perilaku individu atas faktor-faktor dari dalam diri (*internal locus of control*) atau di luar diri (*external locus of control*). Lalu Rubin (2009) mendefinisikan *locus of control* adalah keyakinan seseorang tentang keterkaitan antara usaha dan hasil yang diterima, sehingga mereka mampu mengontrol peristiwa dalam hidupnya.

### **Kompensasi**

Pada sebuah organisasi perusahaan masalah kompensasi merupakan persoalan yang sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang manusiawi tentu tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai bagi pekerjaan. Oleh karenanya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan menemukan kepuasan kerja dan termotivasi

untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. (Dessler, 2017) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh.

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistic berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel. Populasi yang diambil adalah pegawai Labkesda Kabupaten Lebak Banten. Populasi yang diambil berjumlah 65 pegawai Labkesda. Dan sampel yang digunakan adalah seluruh responden berjumlah 65 pegawai Labkesda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Locus Of Control (X1) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,422 > t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Locus of Control (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, perbaikan Locus of Control akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten.

### Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,072 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-1.833 < t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kompensasi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten.

### Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,140 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1.498 > t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten.

### Locus Of Control (X1), Kompensasi (X2) dan, Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,422 > t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004, X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,072 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-1.833 < t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004, dan X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,140 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1.498 > t$  tabel  $(0.05,54)$  2.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Locus Of Control (X1) Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Locus of Control, Kompensasi dan Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah positif. ketiga hipotesis penelitian yang diajukan signifikan, yaitu Locus Of Control ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama Hal itu ditunjukkan oleh hasil analisis yang diuraikan sebagai berikut:

### **Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Locus of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten, Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Ivancevich et al., 2014). Permasalahan yang dihadapi oleh aparat pemerintah yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi pada penurunan kinerja (Heywood et al., 2017). Begitu juga dengan (Rubin, 2009) yang memberikan tafsir pada *Locus of control* adalah persepsi seseorang mengenai sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian (Crider, Cobb-Clark et al., 2016) menyatakan bahwa terdapat perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal dimana orang-orang yang memiliki internal *locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan mereka akan bangga atas hasil usahanya. Sebaliknya orang yang memiliki external *locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal ini tentunya

berpengaruh terhadap tindakan di masa mendatang karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut. Manajemen harus mengevaluasi kinerja setiap individu organisasinya untuk memastikan setiap perilaku berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan menerapkan *locus of control*. Terhadap perilaku-perilaku yang kurang baik, manajemen perlu membuat kebijakan-kebijakan yang mengarahkan perilaku kembali berada dalam jalur pencapaian tujuan, hal ini karena kinerja tugas mengacu pada perilaku yang diarahkan pada tujuan sukarela individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi (McShane & Glinow, 2018). Sesuai dengan hasil penelitian (Heywood et al., 2017) ., Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* internal mengontrol lingkungan organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukan bahwa *locus of control* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten, Seseorang yang berstatus sebagai karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan tentunya membutuhkan akan kompensasi atau juga dikenal sebagai imbalan yang cukup dan adil, kompensasi yang diberikan juga memenuhi harapan yang cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan sejenisnya. Sistem pembayaran kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode yang rasional dan dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan tanggungjawab atas pekerjaannya. menurut (Khalid & Nawab, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lalu (Dessler, 2017) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Lebih lanjut (Dessler, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki tujuan sebagai tolak ukur kinerja pegawai terhadap organisasi, diharapkan karyawan dapat berkontribusi secara penuh untuk perusahaan. Kompensasi berfungsi sebagai *Human Resource Management* (HRM) yang memiliki hubungan dengan jenis *reward* yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa melaksanakan tugas organisasi. Dalam penelitian. (Thaief et al., 2015), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran atau tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai akibat yang timbul dari kinerja yang baik. (Dessler, 2017) Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diperuntukan bagi karyawan dan timbul dari akibat pekerjaannya. (Hameed, Abdul, 2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk upah dan juga penghargaan yang sama seperti pertukaran uang bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten, *Job satisfaction* atau kepuasan kerja secara umum dapat dimaknai sebagai suatu sikap umum seorang karyawan terhadap tugasnya. Dalam menjalankan pekerjaannya menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih dominan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, akan tetapi jika seorang tidak puas

dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Para ahli juga menjelaskan kepuasan kerja dari berbagai perspektif seperti (Valaei & Rezaei, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada umumnya sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu perusahaan atau organisasi dalam perkembangan roda organisasi modern. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengorganisasian dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang tepat. Terpuaskannya berbagai keinginan dan harapan karyawan juga menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Lalu (Bakotić, 2016) menjelaskan bahwa pembahasan tentang kepuasan kerja bukan suatu yang sederhana, baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang bervariasi. Meskipun demikian kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja juga sering disebut sebagai bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan yang timbul dimasa modern seperti, model kebutuhan apa yang memuaskan dan mendukung semangat bekerja seorang karyawan, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non materil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi, maka semangat bekerja mereka akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya dapat semakin berkurang (Saban et al., 2020). Menurut (Valaei & Rezaei, 2016), Kepuasan kerja merupakan model penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya. (Saban et al., 2020), Dampak kepuasan kerja dapat

dianalisis melalui relevansi pada output yang dihasilkan seperti : kepuasan kerja melalui absensi, kepuasan kerja melalui efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang merasa puas bila perlakuan pada organisasinya tidak membedakan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang bersipat senang atau sebaliknya melalui cara pandang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Locus of Control, Kompensasi, Kepuasan Kerja Secara Bersama - Sama Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Locus Of Control, Kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Labkesda Lebak Provinsi Banten, temuan ini diperkuat Permasalahan yang dihadapi oleh aparat pemerintah yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi pada penurunan kinerja (Heywood et al., 2017). Begitu juga dengan (Rubin, 2009) yang memberikan tafsir pada *Locus of control* adalah persepsi seseorang mengenai sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian (Crider, Cobb-Clark et al., 2016) menyatakan bahwa terdapat perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal dimana orang-orang yang memiliki internal *locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan

keberhasilan mereka akan bangga atas hasil usahanya. Para ahli juga menjelaskan kepuasan kerja dari berbagai perspektif seperti (Valaei & Rezaei, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada umumnya sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu perusahaan atau organisasi dalam perkembangan roda organisasi modern, dan ini ada kaitannya dengan kepercayaan pekerja akan kemampuan dirinya , bahwa ia mampu bekerja tanpa memperhatikan faktor lingkungan eksternal. Kemudian Dalam penelitian. (Thaief et al., 2015), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran atau tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai akibat yang timbul dari kinerja yang baik, sehingga para pekerja menalami kepuasan. Kepercayaan diri yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dan didorong oleh imbalan yang wajar mampu memberikan kepuasan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Dessler, 2017). Hal ini membuktikan bahwa locus of control, kompensasi, kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja.

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan perhitungan dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja, Ini menunjukkan bahwa peningkatan locus of control akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
4. Terdapat pengaruh locus of control , kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama -sama terhadap kinerja Ini

menunjukkan bahwa peningkatan locus of control, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

#### Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Cobb-Clark, D. A., Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2016). Locus of control and savings. *Journal of Banking and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2016.06.013>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*.
- Heywood, J. S., Jirjahn, U., & Struewing, C. (2017). Locus of control and performance appraisal. *Journal of Economic Behavior and Organization*. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.06.011>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>
- Li, Q., Peterson, K. R., Fang, X., & Stamatoyannopoulos, G. (2002). Locus control regions. *Blood*. <https://doi.org/10.1182/blood-2002-04-1104>
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge*. Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noor, D. J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. In Perpustakaan Nasional.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: struktur, Desain dan Aplikasi*. In Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition (17th ed.). Pearson.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0076301>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rubin, A. M. (2009). Locus of control. In *Communication Research Measures II: A Sourcebook*. <https://doi.org/10.4324/9780203871539>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of*

- Business and Management Research.  
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*.  
<https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment. *Management Research Review*.  
<https://doi.org/10.1108/mrr-09-2015-0216>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>