

# PENGARUH SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU CABANG TEGAL

Y. Andhi Suprpto<sup>1</sup>, Darsin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Namun pengelolaan SDM belum maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*. Pengumpulan datanya dilakukan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda namun terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semangat kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, *locus of control* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, yang *locus of control* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Secara simultan semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *locus of control* ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu cabang Tegal (Y) dengan nilai sebesar 62,1 %.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, lingkungan kerja dan *locus of control*, semangat kerja.

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu memerlukan perhatian tersendiri karena faktor sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Apabila diperhatikan dalam berbagai kasus kegagalan perusahaan dapat ditelusuri lebih lanjut penyebabnya adalah pada faktor manusia yang terlibat di dalamnya. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Semua perusahaan sudah berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai, namun apabila pengelolaan SDM belum maksimal maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu perusahaan yang berusaha untuk dapat mengelola sumber daya manusia

adalah PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Namun berdasarkan data dari PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal yang berkaitan dengan *periodical maintenance* dan absensi karyawan, ada indikasi penurunan kinerja karyawan.

Berikut ditampilkan target dan realisasi *Periodical Maintenance* periode bulan Januari sampai dengan bulan Nopember 2016 pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target Dan Realisasi Periodical Maintenance**  
**PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal Tahun 2016**

No	Bulan	Target	Realisasi	(%)
1	Januari	314	332	106 %
2	Februari	348	310	89 %
3	Maret	426	426	100 %
4	April	353	292	83 %
5	Mei	359	297	83 %
6	Juni	385	398	103 %
7	Juli	288	309	107 %
8	Agustus	366	361	99 %
9	September	352	348	99 %
10	Oktober	355	302	85 %
11	Nopember	367	326	89 %

Sumber: Divisi *Periodical Maintenance* PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, 2016

Berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa target *Periodical Maintenance* beberapa bulan terakhir ini tidak tercapai. Pada bulan Agustus dan September realisasinya sudah baik walaupun targetnya belum tercapai, namun pada bulan Oktober dan Nopember realisasinya semakin menurun.

Selain itu indikasi penurunan kinerja ini juga terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Yang Terlambat dan Tidak Masuk Kerja September – Nopember 2016**

No	Bulan	Karyawan Terlambat	Karyawan Tidak Masuk Kerja
1	September	18	13
2	Oktober	17	10
3	Nopember	15	6

Sumber : HRD PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut terlihat bahwa ternyata pada tiga bulan terakhir ini masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja.

Melihat dari kedua data tersebut, ada indikasi penurunan kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja karena apabila dibiarkan maka akan berdampak yang kurang baik pada kinerja karyawan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah semangat kerja. Nitisemito (2010: 160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2010: 57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya, sebaliknya apabila karyawan kurang memiliki semangat kerja maka karyawan tersebut tidak akan melakukan peningkatan kerja.

Disamping faktor semangat kerja, faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:20) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan akhirnya kinerjanya juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat dengan maksimal untuk bekerja dan antar karyawan akan saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain semangat kerja dan lingkungan kerja, faktor *locus of control* (LOC) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ghufro dan Risnawita (2011) *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang

mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Disisi lain masih banyaknya karyawan yang memiliki kecenderungan eksternal *locus of control* yang menyebabkan karyawan di kantor tersebut kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerjanya. Selain itu juga anggapan bahwa kesempatan promosi terjadi karena faktor kedekatan karyawan dengan pimpinan yang lebih berpengaruh daripada memandang kemampuan dari masing-masing karyawan.

Karyawan yang merasa semangat kerjanya menurun, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan *locus of control* yang dirasakan kurang sesuai akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Hal ini tidak bisa dibiarkan oleh manajemen karena akan berakibat pada kurang maksimalnya kinerja PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Penelitian yang berkaitan dengan semangat kerja, lingkungan kerja, *locus of control* dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan. Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kaitannya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, pengelolaan atas sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Antara organisasi dan karyawan sudah merupakan entitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang.

Adanya peningkatan semangat kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan *locus of control* yang dirasakan dengan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut secara otomatis akan mempengaruhi kinerja PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal.

## II. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yakni peneliti dapat memperoleh data secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil dari kuesioner yang disebar pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder, yakni buku-buku pendukung, dokumen dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan variabel penelitian dimana peneliti dapat memperoleh data secara tidak langsung dari sumbernya.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal yang berjumlah 70 karyawan. Namun mengingat jumlah populasi yang hanya 70 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yang artinya bahwa semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian atau dijadikan sebagai responden.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Kuesioner

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberi daftar pertanyaan tertutup kepada obyek penelitian (responden).

2. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, hasil laporan lain maupun data yang berkaitan dengan penelitian.

### 4. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Sementara uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

2. Analisis Persamaan Regresi

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan:

$$Y = r + S_1X_1 + S_2X_2 + S_3X_3 + e$$

Keterangan;.

Y : variabel terikat kinerja karyawan.

$\alpha$  : koefisien konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : koefisien variabel bebas semangat kerja, lingkungan kerja, locus of control.

$X_1, X_2, X_3$  : variabel bebas semangat kerja, lingkungan kerja, *locus of control*.

e : faktor pengganggu

### 3. Uji Hipotesis

- Pengujian secara parsial (Uji t)
- Pengujian secara simultan (Uji F)
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## III. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Hasil penelitian

#### a). Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel}$  product moment = 0,201 (dengan  $\alpha=5\%$ ,  $df=n-k=70-4=66$ ) maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 4.5.  
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,592	0,201	Valid
	X1.2	0,749	0,201	Valid
	X1.3	0,773	0,201	Valid
	X1.4	0,646	0,201	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,455	0,201	Valid
	X2.2	0,641	0,201	Valid
	X2.3	0,643	0,201	Valid
	X2.4	0,409	0,201	Valid
Locus of Control (X3)	X3.1	0,582	0,201	Valid
	X3.2	0,721	0,201	Valid
	X3.3	0,707	0,201	Valid
	X3.4	0,415	0,201	Valid
	X3.5	0,557	0,201	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,499	0,201	Valid
	Y1.2	0,493	0,201	Valid
	Y1.3	0,637	0,201	Valid
	Y1.4	0,669	0,201	Valid
	Y1.5	0,423	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6.  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach Alpha
1	Semangat Kerja (X1)	0,847
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,780
3	Locus of Control (X3)	0,795
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,757

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian variabel semangat kerja, lingkungan kerja, locus of control dan kinerja karyawan dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

#### b). Persamaan Regresi

Model persamaan regresi hasil olah data yang dilakukan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Model Persamaan Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	2.153		.459	.643
	X1	.426	.118	.351	3.604	.001
	X2	.243	.105	.220	2.309	.024
	X3	.360	.110	.350	3.278	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,980 + 0,426X_1 + 0,243X_2 + 0,360X_3$$

#### c). Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y). Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (semangat kerja, lingkungan kerja, locus of control) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ .

#### 1). Pengujian hipotesis pertama H1 (Uji t Statistik)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Semangat kerja ( $X_1$ ), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal (Y). Berdasarkan tabel 4.7, didapatkan hasil bahwa variabel semangat kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 yang

kurang dari 0,05, berarti secara signifikan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal atau dapat dikatakan hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

b). Pengujian hipotesis kedua H2 (Uji t Statistik)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal (Y). Berdasarkan tabel 4.7, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05, berarti secara signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal atau dapat dikatakan hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

c). Pengujian hipotesis ketiga H3 (Uji t Statistik)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Locus of control* (X<sub>3</sub>), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal (Y). Berdasarkan tabel 4.7, didapatkan hasil bahwa variabel *locus of control* (X<sub>3</sub>) memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05, berarti secara signifikan variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal atau dapat dikatakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

d). Pengujian hipotesis keenam H6 (Uji F Statistik)

Adapun hasil dari pengujian F statistik dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.8  
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	SUM of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336,092	3	112,031	36,109	,000 <sup>b</sup>
Residual	1,754	22	,0797		
Total	2,090	25			

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8, didapatkan nilai F statistik sebesar 36,109 dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05,

maka hipotesis yang menyatakan Semangat kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan *Locus of Control* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal (Y) atau dapat dikatakan hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

g). Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besarnya koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Goodness of Fit (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 <sup>a</sup>	,621	,604	1,32451

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Besarnya koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> sebesar 0,621 atau 62,1 persen. Dapat diartikan bahwa 62,1 persen variasi variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja karyawan pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu (semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control*), sedangkan sisanya (37,9 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (selain semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control*).

## 2. Pembahasan

Semangat kerja adalah “ sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Siagian, 2010).

Pada pengujian hipotesis pertama terbukti bahwa semangat kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Hal ini patut dipahami karena dengan adanya semangat kerja pada karyawan maka karyawan tersebut akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Kesimpulan pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2010) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Pada pengujian hipotesis kedua terbukti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Hal ini patut dipahami karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung penyelesaian pekerjaan maka karyawan tersebut akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Kesimpulan pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

*Locus of control* menurut Ghufron dan Risnawita (2011) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Pada pengujian hipotesis ketiga terbukti bahwa *locus of control* ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Hal ini patut dipahami karena dengan karyawan yang merasa bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini sangat dipengaruhi oleh *locus of control* yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins (2010) yang menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Ada dua faktor dalam *locus of control* yaitu faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

#### IV. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

1. Semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, dengan nilai koefisien sebesar 0,426 dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal dapat diterima.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, dengan nilai koefisien sebesar 0,243 dan nilai signifikan 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal dapat diterima.
3. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, dengan nilai koefisien sebesar 0,360 dan nilai signifikan 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal dapat diterima.
4. Semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, dengan nilai koefisien sebesar 36,109 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan semangat kerja, lingkungan kerja dan *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghufron, N dan Risnawita R. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Robbins. Stephens P, 2010, *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 dan 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- , 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- , 2007. *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.