

# ***LOCUS OF CONTROL, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION AS DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY IN SMALL CONSTRUCTION BUSINESS***

Vike Dwi Setyaningsih<sup>1</sup>, Budi Santoso<sup>2</sup>, Wahyu Eko Setianingsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia

Email: [vikedwi3@gmail.com](mailto:vikedwi3@gmail.com), [budisantoso@unmuhjember.ac.id](mailto:budisantoso@unmuhjember.ac.id), [setyaningsih@unmuhjember.ac.id](mailto:setyaningsih@unmuhjember.ac.id)

---

## **ABSTRAK**

Urgensi Penelitian: Penelitian ini penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di CV Multi Gedung Jember, guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia. Tujuan: Menganalisis pengaruh locus of control, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Metode: Penelitian kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan sensus melibatkan 140 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 20.00. Temuan Penelitian: Hasil penelitian membuktikan bahwa locus of control, motivasi kerja, dan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi faktor yang paling dominan, diikuti oleh motivasi kerja dan locus of control. Kontribusi Penelitian: Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya aspek psikologis (locus of control) dan material (kompensasi) dalam meningkatkan kinerja, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah. Originalitas: Studi ini mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan dalam konteks perusahaan konstruksi di Indonesia, yang masih jarang diteliti sebelumnya. Temuan ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan SDM yang lebih komprehensif.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31000/combis.v7i2.14079>

Article History:

Received: 18/02/2025

Reviewed: 19/04/2025

Revised : 05/05/2025

Accepted : 31/05/2025

**Keywords:**

Locus Of Control, Work Motivation, Compensation And Employee Performance



## INTRODUCTION

Dewasa ini, perubahan lingkungan khususnya lingkungan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan sangat cepat tetapi bersifat tidak pasti. Tipe-tipe organisasi saat ini sangat bervariasi dalam hal ruang lingkup dan ukuran dan mungkin akan memiliki beberapa praktik yang unik pada organisasi itu. Banyak sekali perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi beberapa tahun terakhir, baik dari internal maupun eksternal. Perubahan tersebut harus dapat direspon dengan cepat oleh suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas (Battu & Susanto, 2022).

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Aminar Sutra Dewi & Muhammad Andika, 2024).

Dari terminologi tersebut menunjukkan bahwa mereka adalah aset potensial untuk meningkatkan dan menjatuhkan kelembagaan, terutama di lembaga atau perusahaan (Battu & Susanto, 2022). Sehingga kinerja karyawan dapat dari hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap karyawan di lapangan (tempat bekerja). Sementara ukuran dalam standar bekerja itu sendiri ditemukan perbedaan dari setiap individu, karena disesuaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab menurut suatu pekerjaan ( *job description*) yang telah ditetapkan, konstruksi kinerja mereka biasanya terkumpul dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) (Ginawati et al., 2019). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara., 2019).

Saat menyikapi setiap peristiwa dalam hidup, individu dipengaruhi keyakinan terhadap

segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, baik faktor dari dalam diri (internal) ataupun faktor lain yang ada di luar dirinya (eksternal). Konsep ini dikenal dengan *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang kesuksesan maupun kegagalan dirinya, apakah kesuksesan dan kegagalan tersebut terjadi karena faktor dari dalam diri atau dari luar dirinya. akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Maharani, 2020).

Penelitian ini dilakukan di CV. Multi Bangunan Jember karena merupakan perusahaan berkembang yang bergerak di bidang industri beton dan merupakan salah satu perusahaan industri beton cukup besar di Jember. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang sangat bagus sehingga banyak instansi, perusahaan dan perumahan sering kali atau banyak menggunakan produk yang sudah dihasilkan oleh perusahaan CV. Multi Bangunan Jember. Di CV. Multi Bangunan Jember ini menjaga kualitas produknya dengan melakukan tes uji berkali-kali di laboratorium untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan konsumen yang sudah bekerja sama dengan perusahaan CV. Multi Bangunan Jember. Berdasarkan pada hasil observasi awal peneliti mendapatkan informasi dari kepala bagian keuangan bapak Novan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik karena karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data target dan realisasi penjualan CV. Multi Bangunan tahun 2021 – 2023.

## LITERATURE REVIEW

### *Locus Of Control*

*Locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. seseorang yang mempunyai *locus of control* internal meyakini bahwa apa-apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan, keberhasilan adalah karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti nasib, keberuntungan dan kesempatan (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018).

Menurut (Murti & Utami, 2021) menyebutkan tiga istilah utama yang digunakan Rotter dalam teori belajar sosial yaitu:

1. Harapan
2. Perilaku potensial
3. Nilai-nilai penguat

### **Motivasi kerja**

Menurut Tampubolon (2019) dinyatakan bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam setiap situasi. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan (Melati & Kharismasyah, 2023).

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

## **RESEARCH METHODS**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel dan analisis statistik. Menurut (taherdoost, 2016), metode kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data yang berfokus pada pengujian hipotesis secara objektif dengan data numerik. Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner, yang merupakan instrumen terstruktur berisi serangkaian pertanyaan untuk mendapatkan informasi dari responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sensus sampling (sampling jenuh) menurut (Sugiyono, 2019) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## **Populasi dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri- cirinya akan diduga (Sugiyono, 2019). Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Sugiyono, 2019). Teknik Sensus sampling (sampling jenuh) menurut (Sugiyono, 2019) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Data**

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) (Ghozali, 2015).

### **2. Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 20.00. dengan rumus : (Ghozali, 2015).

### **3. Uji Realibilitas**

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Pengujiannya digunakan rumus alpha sebagai berikut : (Ghozali, 2015) Pengujiannya digunakan rumus alpha sebagai berikut : (Ghozali, 2015).

## **Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Shapiro Wilk, normal probability plot* dengan bantuan program statistik komputer SPSS (*Statistic Packet For Social Science*) versi 20.00 (Ghozali, 2015).

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Dimana, *tolerance* =  $1/\text{VIF}$  atau  $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$  (Ghozali, 2015).

## 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:  
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## RESULTS AND DISCUSSION

### Hasil Analisis

#### a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	<b>Variabel/Indikator</b>			
<b>No</b>	<i>Locus Of Control</i>	r hitung	r tabel	<b>Keterangan</b>
1	X1.1	0,612	0,1946	<b>Valid</b>
2	X1.2	0,733	0,1946	<b>Valid</b>
3	X1.3	0,740	0,1946	<b>Valid</b>
4	X1.4	0,764	0,1946	<b>Valid</b>
5	X1.5	0,575	0,1946	<b>Valid</b>
	Motivasi Kerja			
1	X2.1	0,724	0,1946	<b>Valid</b>
2	X2.2	0,717	0,1946	<b>Valid</b>
3	X2.3	0,681	0,1946	<b>Valid</b>
4	X2.4	0,645	0,1946	<b>Valid</b>
5	X2.5	0,680	0,1946	<b>Valid</b>
	Kompensasi			
1	X3.1	0,697	0,1946	<b>Valid</b>
2	X3.2	0,753	0,1946	<b>Valid</b>
3	X3.3	0,682	0,1946	<b>Valid</b>
4	X3.4	0,618	0,1946	<b>Valid</b>
5	X3.5	0,572	0,1946	<b>Valid</b>
	Kinerja Karyawan			
1	Y.1	0,741	0,1946	<b>Valid</b>
2	Y.2	0,549	0,1946	<b>Valid</b>
3	Y.3	0,511	0,1946	<b>Valid</b>
4	Y.4	0,757	0,1946	<b>Valid</b>
5	<b>Y.5</b>	<b>0,712</b>	<b>0,1946</b>	<b>Valid</b>

Dari tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas Data

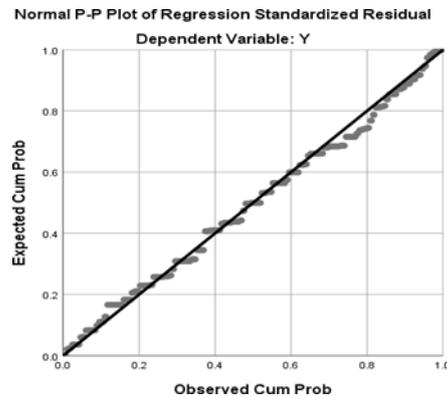
Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alpha hitung</b>	<b>Standar alpha</b>	<b>Keterangan</b>
1	<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,770	0,700	<b>Reliabel</b>
2	Motivasi Kerja (X2)	0,774	0,700	<b>Reliabel</b>
3	Kompensasi (X3)	0,765	0,700	<b>Reliabel</b>
4	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0,762</b>	<b>0,700</b>	<b>Reliabel</b>

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

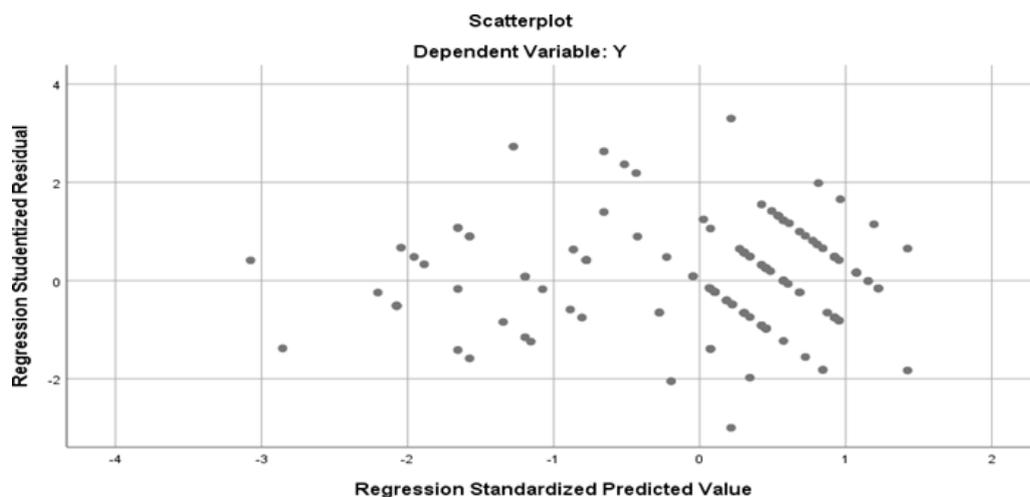
### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,221	4,522
2	Motivasi Kerja (X2)	0,195	5,115
2	<b>Kompensasi (X2)</b>	<b>0,194</b>	<b>5,152</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heterokedastisitas



Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standar error	t hitung	T Tabel
1	Konstanta	2,732	0,743	3,679	1,6602
2	<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,207	0,071	2,936	1,6602
3	Motivasi Kerja (X2)	0,260	0,075	3,473	1,6602
4	<b>Kompensasi (X3)</b>	<b>0,399</b>	<b>0,075</b>	<b>2,302</b>	<b>1,6602</b>

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,732 + 0,207 X_1 + 0,260 X_2 + 0,399 X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X1= *Locus Of Control*

X2= Motivasi

X3= Kompensasi

#### Uji Hipotesis

**a. Uji t**

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Uji t	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	<i>Locus Of Control</i>	0,004	0,05	2,936	1,6602	<b>Signifikan</b>
2	Motivasi Kerja	0,001	0,05	3,473	1,6602	<b>Signifikan</b>
3	<b>Kompensasi</b>	<b>0,000</b>	<b>0,05</b>	<b>5,302</b>	<b>1,6602</b>	<b>Signifikan</b>

Berdasarkan table di atas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil uji *Locus Of Control* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,936) > t tabel (1,6602) yang berarti bahwa hipotesis *Locus Of Control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,473) > t tabel (1,6602) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (5,302) > t tabel (1,6602) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

**Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	<b>0,906</b>
2	<i>R Square</i>	<b>0,821</b>
3	<i>Adjusted R Square</i>	<b>0,817</b>

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,817. Hal ini berarti 81,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Locus Of Control*, motivasi kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,183 atau 18,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaji dan lainnya.

**DISCUSSION**

### 1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

*Locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal meyakini bahwa apa-apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan, keberhasilan adalah karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti nasib, keberuntungan dan kesempatan (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018).

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tampubolon (2019) dinyatakan bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam setiap situasi. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan (Melati & Kharismasyah, 2023).

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

## CONCLUSION

Penelitian ini mengungkap bahwa locus of control, motivasi, dan kompensasi merupakan faktor-faktor determinan yang secara signifikan memengaruhi kinerja

karyawan. Locus of control internal yang dimiliki karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu tersebut meyakini bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri. Sebaliknya, locus of control eksternal dapat menjadi penghambat karena membuat karyawan lebih bergantung pada faktor luar seperti nasib atau keberuntungan.

Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang membentuk intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Proses motivasi yang efektif, baik melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik, mampu menciptakan dorongan kerja yang lebih kuat. Sementara itu, kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial langsung seperti gaji dan bonus maupun nonfinansial seperti tunjangan dan asuransi, menjadi dasar penting dalam membangun kepuasan dan komitmen kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya berfokus pada tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang mungkin juga berpengaruh. Kedua, metode penelitian yang digunakan belum mengombinasikan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek psikologis karyawan. Ketiga, sifat penelitian yang cross-sectional membatasi kemampuan untuk menganalisis perkembangan atau perubahan kinerja secara longitudinal.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan analisis locus of control, motivasi, dan kompensasi dalam satu kerangka studi untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti kompensasi, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis seperti locus of control dan motivasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mengembangkan program pengembangan karyawan yang holistik, mencakup pelatihan untuk memperkuat locus of control internal, sistem motivasi yang efektif, serta kebijakan kompensasi yang kompetitif.

Penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan dengan memperluas variabel penelitian, menggunakan pendekatan longitudinal, atau mengombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## REFERENCE

- Aminar Sutra Dewi, & Muhammad Andika. (2024). Pengaruh Kompensasi, Locus Of Control Dan C Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*,2(4),312– 329.  
<https://doi.org/10.61132/Maeswara.V2i4.1145>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*,2(3), 61– 77.<https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V2i3.255>
- Maharani, A. D. (2020). Pengaruh Motivasi, Locus Of Control Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah  
.... *Soetomo Business Review, I*, 8795.41  
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3235>
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.  
<https://doi.org/10.18196/Rabin.V5i2.13550>
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 803–801. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i6.179>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Tistianingtyas, D., & Parwoto, . (2021). Effect Of Locus Of Control And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Accounting Department Personnel Of Naval Base V Surabaya. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(2), 12–17.  
<https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2021.6.2.752>
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–Prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil Dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe Di Daerah Cikupa Tangerang). *Eco-Fin*, 4(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.32877/Ef.V4i1.454>
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). *The greening of strategic HRM scholarship*. *Organization Management Journal*, 7(4), 278–290.

The Influence Of Locus Of Control, Work Motivation And Compensation And Employee Performance  
By Vike Dwi Setyaningsih, Budi Santoso, Wahyu Eko Setyaningsih