

# PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), TURN OVER INTENTION DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSJ. “PUTI BUNGSU” PADANG

Yulihardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

Email: E-mail : yulihardibahar@yahoo.com

**Abstract:** *The problem in this research is "Employee Performance RSJ. "Puti Bungsu" Padang The research title is the influence of Total Quality Management (TQM), Turn Over Intention and Locus Of Control on Employee Performance. This study aims to reveal, the Influence of Total Quality Management (TQM), Turn Over Intention, and Locus Of Control together to Employee Performance RSJ. "Puti Bungsu" Padang. Total Quality Management (TQM) Influence, Turn Over Intention, and Locus Of Control partially on Employee Performance. The method used in this research is survey method. With the total population of the sample (Total Population) amounted to 91 people. The result of the research is regression equation  $Y = 933 + 0,227 X1 - 0,253 X2. + 0.350 X3$ , Total Quality Management (TQM) with sig value. 0.032, Turn Over Intention sig value. 0.010 and Locus Of Control sig value. 0.007 <0.005. Adjusted R square 0,543. The conclusion from the research that Hypothesis partially and simultaneously from Total Quality Management (TQM) variable, Turn Over Intention and Locus Of Control proved to have positive and significant influence to Employee Performance of RSJ. "Puti Bungsu" Padang with contribution 54,90% with Locus Of Control as the most dominant variable. Suggestions To focus more on improving the Turn Over Intention and Locus Of Control variables with respect to the indicators.*

**Keywords:** *Total Quality Management, Turn Over Intention, Locus Of Control, Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Bagi perusahaan asset yang tak ternilai dan berperan besar terhadap pertumbuhan bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM berperan sebagai penentu perkembangan bisnis sekaligus kunci pelaksanaan visi dan misi sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi

yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau perpaduan dari hasil kerja. Meningkatkan kualitas kinerja adalah salah satu upaya mempertahankan eksistensi dalam persaingan kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta

sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.

Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu, Seorang karyawan tidak bisa mengembangkan karirnya dikarenakan kinerjanya kurang baik atau tidak maksimal, dan tidak berkualitas menunjukkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik malahan sebaliknya karyawan yang berkinerja rendah, ditunjukkan dengan hal-hal yang seperti kurang sistimatis, membutuhkan waktu lama menyelesaikan pekerjaannya, ataupun kualitas hasil kerja seseorang merendahkan Seorang karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tidak mampu melakukan aktivitas sendiri tanpa melakukannya secara bersama-sama. Kinerja juga diartikan sebagai suatu ikatan prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Seseorang karyawan yang mampu menunjukkan prestasi bagus dalam bekerja, dalam arti kata dia mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, sudah barang tentu karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan yang baik.

Kinerja adalah sebagai hasil- hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010: 122). kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Prawirosentono (2010:2) mengemukakan, bahwa kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja bawahannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja bawahannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi kerja, peningkatan disiplin serta pengaruh dari budaya organisasi.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap seseorang yang patuh dan taat tanpa terpaksa melakukan sesuatu yang menyangkut tugas dan pekerjaannya. Davis (2000:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan bentuk

pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi..

Fenomena yang terjadi pada karyawan di Lingkungan RSJ. "Puti Bungsu" Padang, masih rendah kinerja para karyawannya, ini terlihat dari sikap dan perilakunya di mana masih ditemui karyawan yang kurang giat dalam bekerja, karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, menghindari dari tanggungjawab, dan lebih suka mununda-nunda pekerjaan. Masih terdapat karyawan tidak berada di tempat pada saat jam kerja, sering keluar dari ruangan kerja tanpa ada urusan yang penting. Pada survey awal yang dilakukan rendahnya kinerja karyawan.

Fenomena karyawan di Lingkungan RSJ. "Puti Bungsu" Padang, masih relatif rendahnya kinerja karyawan, terlihat dari sikap dan prilakunya di mana masih ditemui karyawan yang kurang giat dalam bekerja, karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal selalu menghindari dari tanggungjawab, dan lebih suka mununda-nunda pekerjaan. Masih terdapat karyawan tidak berada ditempat pada saat jam kerja, sering keluar dari ruangan kerja tanpa ada urusan yang penting. Pada survey awal yang dilakukan rendahnya kinerja karyawan RSJ. "Puti Bungsu" Padang terlihat adanya kecenderungan bekerja hanya sampai jam kerja saja tanpa memperhatikan apa yang sudah dikerjakan, bagaimana hasil yang dicapai serta tidak punya program kerja.

Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang telah ada yaitu dalam pelaksanaan tugas harus transparan, terbuka, tidak menutup-nutupi, adanya relevansi antara program, kegiatan dengan hasil yang diharapkan, memberikan pelayanan yang baik kepada siapa saja baik kepada masyarakat maupun sesama karyawan. Karyawan dituntut bekerja dengan disiplin dan menjalankan prosedur kerja dengan mempedomani peraturan-peraturan yang ada, agar tidak terjadi penyimpangan maupun kendala dalam penyelesaian tugas. Kondisi yang ada pada RSJ. "Puti Bungsu"

Padang yang mana karyawan bekerja kadang kala tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, masih terlihat adanya karyawan yang menunda pekerjaan, terlambatnya laporan diterima, masih ditemui kesalahan - kesalahan dalam pembuatan surat pertanggungjawaban meskipun sudah ada panduan berupa petunjuk teknis, sehingga akibatnya memperlambat laporan keuangan untuk direalisasikan. Bila dilihat dari Kinerja Pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang Belum tercapai secara masimal, seperti tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Target & Realisasi Perencanaan Kerja, RSJ. "Puti Bungsu"**

Tahun	Target	Realisasi
2015	100%	90,05%
2016	100%	88.14%
2017	100%	86.84%

Sumber: RSJ. "Puti Bungsu" Padang (Diolah)

Dari tabel di atas terlihat target dan realisasi perencanaan di mana penetapan 100% yang diharapkan pada tahun 2015 relisasi yang terjadi hanya 90,05%, namun penurunan pada tahun 2016 realisasi menjadi 88,14%. Selajutnya penurunan juga pada tahun 2017 menjadi 86,84%. Dari tingkat ketidak tercapaian program terlihat penurunan dari pencapaian realisasi 3 tahun terakhir yang bila tidak dilakukan pengukuran kinerja akan memiliki dampak negatif pada jangka panjang.

Permasalahan lain terlihat bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan masih perlu diawasi oleh atasan, Instruksi atasan masih belum dilaksanakan secara baik terutama masalah peningkatan pencapaian target, Masih ada karyawan yang mengeluhkan tingkat pendapatannya. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan RSJ. "Puti Bungsu" Padang masih relatif kurang tegas. Karyawan belum secara sadar dan peduli dalam menjalankan tugas. Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut belum terlihatnya penerapan, *Total quality management*, *Turnover Intention* yang belum maksimal dan *Locus Of Control* karyawan yang rendah, serta kurangnya tingkat disiplin dan tanggungjawab.

## Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Armstrong dan Baron (1977) dalam Wibowo (2013:2) "Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Mangkunegara, (2011:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Penilaian kerja merupakan evaluasi terhadap penampilan kerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Penilaian kinerja juga merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personil dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personil dalam organisasi. kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, variabel kinerja perlu mendapat

perhatian oleh pengelola organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kinerja dalam penelitian ini adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terlihat dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, serta keefektifan dalam mengelola sumber daya dan pengaruhnya terhadap lingkungan

## Total Quality Management (TQM)

*Total Quality Management* secara harfiah berasal dari kata "total" yang berarti keseluruhan atau terpadu, "quality" yang berarti kualitas, dan "management" telah disamakan dengan manajemen dalam bahasa Indonesia yang diartikan dengan pengelolaan. Jadi dari asal katanya "*Total Quality Management*" dapat diartikan manajemen mutu terpadu atau manajemen kualitas terpadu.

Pengertian *Total Quality Management* (TQM) menurut *International Organization for Standardization* (IOS) dalam Kurniawaty (2012) TQM adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat.

Menurut Nasution (2005), "*Total Quality Management* diartikan sebagai Perpaduan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan". Menurut Tjiptono dan Diana (2001) dalam Hasanah (2008), *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya".

Menurut Ibrahim (2000) dalam Siahan (2007), dalam konteks falsafah, prinsip, konsep dasar dan nilai-nilai inti TQM maka dapat dipahami bahwa TQM

adalah suatu manajemen yang membuat perencanaan dan mengambil keputusan, mengorganisir, memimpin, mengarahkan, mengolah, memanfaatkan seluruh modal peralatan dan material, teknologi, sitem informasi, energi dan sumber daya manusia untuk membuat produk atau jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar kosumen terus menerus untuk kelangsungan hidup perusahaan secara efisien, efektif dan bertanggungjawab dengan partisipasi seluruh sumber daya manusia.

Menanamkan budaya TQM dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak mudah mengingat latar belakang anggota organisasi bermacam -macam baik pendidikan, pengalaman, budaya/tradisi. Oleh karena itu, penanaman budaya TQM memerlukan waktu cukup panjang. Namun bila hal ini dapat tercapai akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas, produktivitas dan daya saing untuk bertahan dalam persaingan lokal maupun regional.

Menurut Nasution (2005), manfaat atau pengaruh *Total Quality Management* dikelompokkan menjadi dua yaitu dapat memperbaiki posisi persaingan (manfaat rute pasar) dan meningkatkan keluaran bebas dari kerusakan (manfaat rute biaya). Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat dinyatakan bahwa *Total Quality Management*, Merupakan sebuah industri jasa yang dijalankan oleh perusahaan untuk memaksimalkan daya saingnya dan meningkatnya kinerja karyawan melalui perbaikan yang terus menerus (Goetsch, 1997) dalam Munizu, Musran. (2010) indikatornya antara lain difokuskan pada:

1. Hubungan dengan pemasok,
2. Keterlibatan pelanggan,
3. Pelatihan dan
4. Komitmen manajemen puncak

### **Turnover Intention**

Kedudukan Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau

niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane,1994 dalam Yakin & Ainul 2013).

Menurut Mobley *et al* (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley, *et al* (1978) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Toly, 2001). Menurut Lee et al (2012) *turnover intention* merupakan kemungkinan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *turnover*.

Turn over merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Apabila fenomenaturm over ini terjadi dalam tingkatan yang cukup tinggi, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi (Whiteoak, 2007; Zhang and Feng, 2011). Penelitian penelitian sebelumnya kebanyakan menyoroti

tingginya *turn over* karyawan pada perusahaan menengah dan besar. Dalam penelitian ini, kami mencoba meneliti fenomena ini dalam sebuah perusahaan. Dari hasil penelitian awal pada UKM obyek penelitian didapatkan hasil bahwa tingkat *turn over* karyawan cukup tinggi.

Menurut Sari dan Kusri (2010) dampak dari peristiwa *turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar. Oleh karena itu, perusahaan harus menghindari adanya peningkatan aktivitas *turnover* dengan mempertimbangkan kelangsungan operasional perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Foon et al (2010) yang terdiri dari pikiran untuk meninggalkan organisasi, keinginan mencari lowongan pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Toly (2001) menyatakan bahwa dengan meningkatkan level komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dimiliki akuntan akan menekan tingkat *turnover intention*.

Robbins (2010), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan

keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya

Adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun (Asmara, 2017).

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan *Quality of Work Life* atau kondisi lingkungan kerja (Mobley, 1986). Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor untuk terjadinya *turnover intention* karyawan (Dharma, 2016). Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu. *Turnover intention* akan berdampak pada *performance* atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer et al., 2004). Kinerja karyawan yang buruk dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan, penyalahgunaan cuti sakit, dan penggunaan waktu istirahat yang lebih lama (Carragher & Bentler, 2008).

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui indikator *turnover intention* Chen & Francesco (2010) adalah yang meliputi: 1. Pikiran untuk keluar, 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

### **Locus Of Control**

Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966. Ayuditia (2010) dalam Ridwan (2013) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilakunya yang terjadi padanya.

Jaya dan Rahmat (2005) dalam Ridwan (2013) bahwa *locus of control* adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang terjadi di dalam kontrol atau di luar kontrol dirinya. Engko dan Gudono (2007) dalam Ridwan (2013) mendefinisikan *locus of control* sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan demikian, *locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri.

Ida dan Dwinta (2010) dalam Ridwan (2013) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan.

Menurut Engko dan Gudono (2007) dalam Ridwan (2013), *locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal bagi seseorang terlihat pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor dari luar dirinya.

*Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya Robbins (2003) dalam Kuswati (2013).

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang Irwandi (2002) dalam Kusawti (2013)

*Locus of control* menurut Erdogan (2004) dalam Suranta (2013) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia Kelley (2006) dalam Agustia (2009)

*Locus of control* menurut Demirtas dan Gunes (2002) dalam Hamedoglu, Kantor dan Gulay (2012) dapat difenisikan sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri personil polri dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka, selain itu *locus of control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka.

*Locus of control* menurut Robbins (2007) dalam Suranta (2013) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. 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.

*Locus of control* menurut Dayakisini dan Yuniardi (2008) adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya..

*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.

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi. Indikator *locus of control* yang dirumuskan menurut Rotter (2006) dalam Wiriani (2011) adalah sebagai berikut 1. *Locus of control* internal dan 2. *Locus of control* eksternal.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2010:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah mempelajari masalah masalah deskriptif dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena

Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSJ. "Puti Bungsu" Padang yang berjumlah 91 orang.

Sampel dalam penelitian ini, Menurut pendapat Masngudi (2008:321) : "Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Maka sampel sebanyak 91 orang

Data yang digunakan adalah data Sekunder dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada

responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala *likert*). Menurut Kinnear (Umar, 2013:4). Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (STS/TP) sampai dengan angka 5 mewakili Sangat Setuju/Selalu (SL).

Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Pengujian signifikansi terhadap hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t dan uji F, t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan pengolahan data dibantu *software* SPSS versi 20.0 Kuesioner yang disebarakan kepada responden telah disi dan telah terkumpul, sehingga didapatkanlah kuesioner yang layak untuk diolah, yaitu sebanyak 50 sampel dari populasi yang ada.

Kuesioner untuk variabel *Total Quality Management* (TQM) dalam konteks penelitian dirancang 12 butir item pertanyaan.

Turnover Intention dengan 12 butir item pertanyaan,

*Locus Of Control* dengan 12 butir item pertanyaan sedangkan Kinerja dengan. dengan 12butir item pertanyaan.

Melalui uji validitas dan reliabilitas, ditemukan seluruh butir item dinyatakan valid dan reliabel. Seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Uji Validitas Varibel Total Quality Management (TQM) Dan Turnover Intention**

Butir Pertanyaan	Nilai Person correlation Total Quality Management (TQM)	Nilai Person correlation Turnover Intention
1	0,714	0,691
2	0,647	0,712
3	0,698	0,764
4	0,838	0,621
5	0,759	0,722
6	0,802	0,747
7	0,710	0,695
8	0,657	0,681
9	0,594	0,696
10	0,481	0,705
11	0,379	0,626
12	0,421	0,587

Sumber: Proses Data SPSS

Total Quality Management (TQM) teridentifikasi dari 12 item yang digunakan adalah valid, , karena setiap item pertanyaan nilai uji item  $> 0,207$  ( *r person correlation* tabel,  $n=91$ ) dan tidak ada satu item pertanyaan yang mengalami ambigui. Turnover Intention dari 12 item pertanyaan pertanyaan nilai *r product moment* hitung lebih besar dari *r product moment* pada table sehingga dapat dinyatakan adalah valid, sehingga dalam penelitian 12 item yang dilanjutkan ke penelitian. item pertanyaan untuk mengukur variabel Total Quality Management (TQM) dan Turnover Intention memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat terus digunakan. untuk Locus Of Control dari 12 item pertanyaan serta kinerja dari 12 item seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Locus Of Control Dan Kinerja**

Butir Pertanyaan	Nilai Person correlation Locus Of Control	Nilai Person correlation Kinerja
1	0,589	0,579
2	0,460	0,808
3	0,639	0,820
4	0,580	0,638
5	0,623	0,560
6	0,730	0,794
7	0,497	0,584
8	0,628	0,781

Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

9	0,743	0,578
10	0,687	0,623
11	0,485	0,658
12	0,431	0,583

Sumber: Proses Data SPSS

Variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti seluruh item pertanyaan yang digunakan terlihat nilai *r product moment* hitung lebih besar dari *r product moment* pada table, sehingga dapat dinyatakan seluruh item adalah valid. Locus Of Control yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan lagi uji terhadap validitas terhadap 12 (dua belas) item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 12 item pertanyaan yang digunakan terlihat nilai *r product moment hitung* lebih besar dari *r product moment* pada tabel, sehingga dapat dinyatakan 12 item adalah valid, nilai uji item  $> 0,207$  ( *r person correlation* tabel,  $n=91$ ), dan diteruskan pada saat pelaksanaan penelitian.

Hasi Uji Realibilitas seperti tabel berikut:

**Tabel.4 Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Total Quality Management (TQM)	0,864	Handal
Turnover Intention	0,897	Handal
Locus Of Control	0,822	Handal
Kinerja	0,881	Handal

Sumber : Proses data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item yang mendukung variabel Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control serta Kinerja menghasilkan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mendukung variabel penelitian adalah item pertanyaan yang valid dan handal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukanlah analisis untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan maka digunakan

tahap pengujian hipotesis. Pengaruh dari variabel Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control terhadap kinerja Karyawan, maka dapat dilakukan uji persamaan regresi. Berdasarkan hasil estimasi data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel dibawah.

**Tabel 5 Pengujian Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,933	7,740		3,609	,001
	Total Quality Management (TQM)	,225	,104	,214	2,176	,032
	Turn Over Intention	-,253	,096	-,286	-2,649	,010
	Locus Of Control	,350	,128	,341	2,738	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;  
 $\hat{Y} = 29,933 + 0,227 X_1 - 0,253 X_2 + 0,350 X_3$ ,  
 dimana

- $\hat{Y}$  = Kinerja
- $X_1$  = Total Quality Management (TQM)
- $X_2$  = Turnover Intention Kerja
- $X_3$  = Locus Of Control

Nilai konstanta untuk tiga variabel sebesar 29,933 dan variabel independen yang pertama yaitu Total Quality Management (TQM) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,227 artinya Total Quality Management (TQM) memiliki nilai marginal sebesar 0,227 terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel independen yang kedua yaitu Turnover Intention memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,253 artinya Turnover Intention nilai marginal sebesar 0,253 terhadap kinerja karyawan

Variabel independen yang ketiga yaitu Locus Of Control memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,350 artinya Locus Of Control memiliki nilai marginal sebesar 0,350 terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama/ simultan ternyata Total Quality Management (TQM) memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, dibanding variabel Turnover Intention dan Locus Of Control pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang.

Hasil uji t-hitung terhadap variable Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control terlihat seluruh nilainya lebih besar dari t-tabel, dari nilai signifikan, diperoleh nilai sebesar 0.005, 0.040 dan 0,006, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSJ. "Puti Bungsu" Padang.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,747 <sup>a</sup>	,558	,543	3,360	,558	36,642	3	87	,000

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Total Quality Management (TQM), Turn Over Intention

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,543 (54,3 %) yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Total Quality Management (TQM), Turn Over Intention dan Locus Of Control secara serentak terhadap Kinerja Karyawan Pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang adalah sebesar 54,3 % dan sisanya 45,7 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini, misalnya kepemimpinan, prosedur kerja dan kreativitas.

Bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control secara bersama-sama terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

**Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1241,119	3	413,706	36,642	,000 <sup>b</sup>
	Residual	982,266	87	11,290		
	Total	2223,385	90			

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Total Quality Management (TQM), Turn Over Intention

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai nilai F hitung sebesar 36,642 dengan signifikansi 0,000, Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya faktor Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSJ. "Puti Bungsu" Padang **diterima**.

Dari analisis dapat digeneralisasi bahwa pengaruh yang signifikan antara Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikan *probability* yaitu  $0,005 < \alpha$  yaitu 0,05 artinya signifikan. Artinya Total Quality Management (TQM) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan Selain itu juga didapat nilai koefisien dari variable Total Quality Management (TQM) sebesar 0,227. Artinya jika terjadi peningkatan nilai Total Quality Management (TQM) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel x yang lain tetap (*ceteris paribus*). Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan nilai Total Quality Management (TQM) sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,227 satuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yenni.(2012) Disimpulkan bahwa *Total Quality Management (TQM)* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Komitmen berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Dan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Perusahaan. *Total Quality Management dan Komitmen* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. Selain itu juga didapat nilai koefisien dari variabel Turnover Intention sebesar -0,253 dengan signifikan 0,040 lebih kecil dari 5% ( $0,010 < 0,05$ ). Artinya jika terjadi peningkatan nilai Turnover Intention sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel x yang lain tetap (*ceteris paribus*), demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan nilai Turnover Intention sebesar satu satuan maka akan

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)  
Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian ini sejalan dengan Widodo (2010) Hasil penelitian Kemanan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan organisasi dan *Turnover intentions* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Locus Of Control dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,007 < 0,05$ ). Selain itu juga didapat nilai koefisien regresi dari variabel Locus Of Control sebesar 0,350 Artinya jika terjadi peningkatan nilai Locus Of Control sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan dengan asumsi variabel x yang lain tetap/konstan dengan asumsi variabel x yang lain tetap/konstan. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan nilai Locus Of Control sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan. Sejalan dengan penelitian Noer dan Rihardjo (2007) Hasil penelitian bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan kebijakan *sector public* mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat, dari variabel bebas ketiga variabel bahwa *locus of control* yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja aparat

Selain itu nilai konstanta yang didapat dari hasil analisis regresi linier berganda adalah 29,933, artinya jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan maka nilai dari kinerja karyawan adalah 29,933.

Secara bersama-sama antara variabel Total Quality Management (TQM), Turnover Intention dan Locus Of Control terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 54,3%, dan 45,7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti iklim organisasi, budaya kerja, motivasi kerja, pelatihan Karyawan, pengembangan karier, kompensasi, diklat dan lain-lainnya. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Eddy M dan Carin Gunawan. (2015 bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. secara parsial dan simultan

berpengaruh Terhadap Kinerja. Selanjutnya Lautania (2011), Hasil penelitiannya menemukan bahwa secara simultan antara time budget pressure, *locus of control* dan perilaku difungsional audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Total Quality Management (TQM) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian bila *Total Quality Management* (TQM) ditingkatkan akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan RSJ. "Puti Bungsu" Padang. Demikian pula dalam keadaan sebaliknya
2. *Turn Over Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang. Dengan demikian *Turn Over Intention* diturunkan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang
3. *Locus Of Control* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada, *Locus Of Control* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang, Dengan demikian apabila *Locus Of Control* ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula pada RSJ. "Puti Bungsu" Padang..  
Secara Parsial *Locus Of Control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,858 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,858 > 1,676) dengan tingkat dengan signifikan 0,006 lebih kecil dari 5% (0,006 < 0,05). Secara bersama-sama Total Quality

## DAFTAR RUJUKAN

Carolina, Yenni. (2012), Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

(*TQM*) dengan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Budaya Organisasi Sebagai variabel Moderasi (Survei Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat yang Listing di BEI), 4(2), 175-186

- Dewi, I. R. (2008). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukur Kinerja dan Sistem Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Manajerial. Padang: Universitas Negeri Padang. *Tesis Tidak untuk dipublikasikan*
- Dayakisni, T dan yuniardi, S. 2008. Psikologi lintas budaya. Malang: UMM Pres
- Dian, Riana. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank BNI Kota Malang. UII. *Jurnal Akuntansi. Vol.1 No.1*
- Dauhan, Jevon. (2013), *Total Quality Management*, Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Manajerial PT. PLN Area Suluttenggo Manado . *Jurnal EM BA* 1(4), 2097-2106
- Eko, Wahyu. (2011). Pengaruh TQM, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM Kabupaten Boyolali. Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Akuntansi*. 1(2): h: 11-19.
- Fratama, Annisa, 2014. Pengaruh Kepercayaan Diri, Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghufroon, N dan Risnawita R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Hamedoglu MA, Kantor J and Gülay E. 2012. The effect of locus of control and culture on leader preferences. *IOJES*; 4(2): 319-324.
- Handoko T, Tani , 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta, BPFE

- Hermawan, Ahmad. (2014). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Semarang. USU. *Jurnal Akuntansi. Vol.1 No.2*
- Hermawan, Kaban (2014), Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Di PT.X) *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.5 No.1 Maret 2014*
- Kartika, Indri, 2007 , Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit, Studi Pada Auditor Pemerintah Yang Bekerja Pada BPKB Di Jawa Tengah Dan DIY Proceeding SNA X Unhas Makasar 26-28 juli 2007
- Kuswati, Rini. 2013. Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. Seminar Nasional. Surakarta
- Kustini, Suharyadi, Fendi, 2004, Analisis pengaruh locus of control, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja terhadap self efficacy dan transfer pelatihan , jurnal venture, vol 7 no 1 april :30-52
- Lautania, Maya Febrianti, 2011, Pengaruh Time Budget Oressure, Locus Of Control Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Audit, Studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia, *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntan*
- Maharani. (2012). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank BRI Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi. Vol.4 No.6*
- Masngudi, prof. Dr. H. (2012). *Metologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta, Penerbit Triandara University Press
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Munizu, Musran. (2010), *Prak tik Total Quality Ma nagement (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telk om Tbk. Cabang Mak assar)*, *Jurnal Manaje*
- men dan Kewirausahaan 12(2), 185-194
- Masngudi. 2008. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Jakarta.
- Mathis, Roberl L, dan John H, Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh), Alih Bahasa Diana Angelica, Jakarta : Salemba Empat.