

**PENGARUH KOMPENSASI, *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *REGULATED
AGENT* PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK KANTOR
CABANG SURABAYA**

Oleh
DINDA TAMARA
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : dindatamara75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, locus of control internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Populasi penelitian adalah sejumlah 165 karyawan bagian bagian *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Sampel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* sejumlah 117 orang dengan teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan teknik skala likert. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Olah data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Kenaikan nilai yang terjadi pada kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan. *R Square* menghasilkan nilai sebesar 61,9%, hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan ke dalam penelitian ini, seperti contoh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan lain-lain.

Kata Kunci: Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan usaha perusahaan maupun tingkat persaingan yang ada dalam industri, serta untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mempertahankan kontinuitas usaha maupun dalam menghadapi persaingan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan manajemen kinerja yang baik. Hamali (2018:101) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan, dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen kinerja berupaya untuk dapat meningkatkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, maupun kompetensi karyawan secara terus menerus. Dengan meningkatkan kinerja karyawan secara individu, maka secara otomatis kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat.

Dalam manajemen kinerja, juga dilakukan pengukuran kinerja individu karyawan, beserta dengan tim kerja maupun kinerja perusahaan secara terus menerus dan periodik.

PT. Angkasa Pura Logistik atau yang biasanya disingkat dengan APLog merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak di bidang Logistik, Terminal Kargo, *Regulated Agent*, serta *General Sales Agent* yang didirikan pada tanggal 5 Januari 2012. Saat ini PT. Angkasa Pura Logistik telah berhasil mengelola 13 bandara kargo di Indonesia, yaitu Surabaya, Solo, Balikpapan, Makassar, Banjarmasin, Kupang, Ambon, Bali, Lombok, Semarang, Yogyakarta, Manado, dan Biak.

Sebagai perusahaan yang terus tumbuh berkembang, maka untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara terus menerus, maka perlu dilakukan dengan meningkatkan kinerja individu karyawan secara terus menerus dan berkelanjutan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan, memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu memberikan pengaruh yang besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Sedangkan Hamali (2018:98) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Penelitian serta berbagai kajian ilmiah juga telah banyak dilakukan untuk dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis merangkum beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, *locus of control* internal, serta disiplin kerja karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hamali, 2018:80). Dengan menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu terus berupaya dalam memperbaiki sistem manajemen kompensasi mereka.

Locus of control internal adalah keyakinan individu bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa-peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan *locus of control* internal akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan sendiri dan dia dapat membuat keputusan serta bertanggung jawab atas keputusan tersebut (Lazuardi, 2018:10). Seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal yang baik, maka akan memiliki semangat kerja yang baik pula untuk terus meningkatkan kinerjanya secara individu dan memberikan kontribusi yang baik bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Sementara yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018:214). Disiplin kerja juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018:214). Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan selalu berusaha dan memegang nilai-nilai yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya secara konsisten.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik dengan mengambil variabel penelitian yaitu kompensasi, *locus of control* internal, serta disiplin kerja. Penulis mengambil objek penelitian ini adalah pada karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Locus Of Control Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regulated Agent Pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.”** Harapan penulis dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik KC Surabaya.

Rumusan Masalah

Penulis menetapkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi, *locus of control*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
- 3) Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut *Werther and Davis* dalam Abdullah (2014:72) menyebutkan kompensasi yaitu *“compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheather houly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and adminters employee compensation”* atau dalam bahasa yang lebih mudah dipahami adalah “apa yang seorang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hamali (2018:80) adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Locus Of Control Internal

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri, di mana lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu lokus pengendalian

diri internal yang mencirikan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi atau perusahaan, serta lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri, yaitu organisasi (Bawanda *et. al.*, 2018:38).

Locus of control merupakan pengendalian diri seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakan ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka

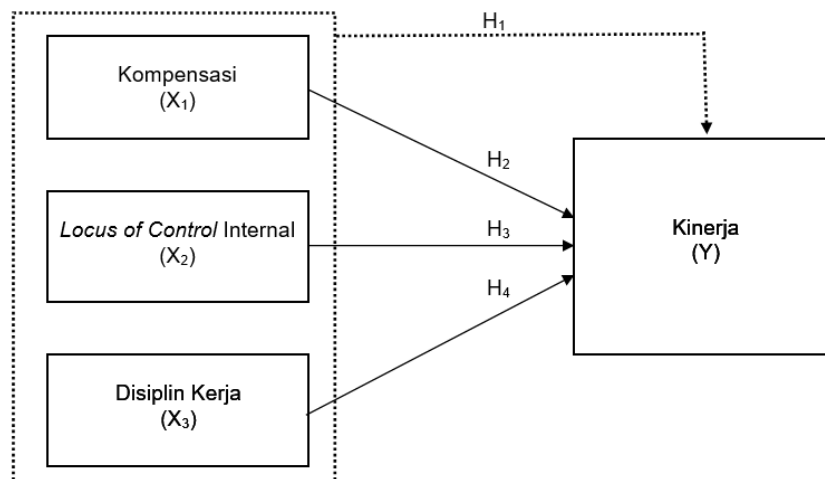
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018:214). Disiplin kerja juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018:214).

Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Sedangkan Hamali (2018:98) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > = Garis Pengaruh Simultan
- > = Garis Pengaruh Parsial

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Hipotesis

Penulis menetapkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
3. *Locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang ingin diketahui adalah pengaruh dari kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.

Populasi dan Sampel

Noor (2015:147) mendefinisikan populasi adalah seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 165 orang.

Sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Noor, 2015:147). Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Di mana:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

α = Toleransi di mana dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05

Perhitungan sampel dengan jumlah populasi sebesar 165 yaitu:

$$n = \frac{165}{1 + (165 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{165}{1 + (165 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{165}{1,4125}$$

$n = 116,8$ atau dibulatkan menjadi 117

Dari perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel random sederhana (*simple random sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Noor (2015:139) menyebutkan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang ingin diuji adalah pengaruh dari kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan setiap butir pernyataan atau pertanyaan kuesioner, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $df=n-2$ dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner disebut valid (Noor, 2015:19).

Tabel 1 Keputusan Uji Validitas

Butir ke:	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Variabel Kompensasi				
1	Variabel Kompensasi Butir ke-1	0,531	0,153	Valid
2	Variabel Kompensasi Butir ke-2	0,372	0,153	Valid
3	Variabel Kompensasi Butir ke-3	0,536	0,153	Valid
4	Variabel Kompensasi Butir ke-4	0,513	0,153	Valid

Butir ke:	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Variabel <i>Locus Of Control Internal</i>				
1	Variabel LOC Internal Butir ke-1	0,462	0,153	Valid
2	Variabel LOC Internal Butir ke-2	0,406	0,153	Valid
3	Variabel LOC Internal Butir ke-3	0,420	0,153	Valid
4	Variabel LOC Internal Butir ke-4	0,478	0,153	Valid
Variabel Disiplin Kerja				
1	Variabel Disiplin Kerja Butir ke-1	0,439	0,153	Valid
2	Variabel Disiplin Kerja Butir ke-2	0,469	0,153	Valid
3	Variabel Disiplin Kerja Butir ke-3	0,453	0,153	Valid
4	Variabel Disiplin Kerja Butir ke-4	0,326	0,153	Valid
5	Variabel Disiplin Kerja Butir ke-5	0,581	0,153	Valid
Variabel Kinerja				
1	Variabel Kinerja Butir ke-1	0,225	0,153	Valid
2	Variabel Kinerja Butir ke-2	0,310	0,153	Valid
3	Variabel Kinerja Butir ke-3	0,409	0,153	Valid
4	Variabel Kinerja Butir ke-4	0,440	0,153	Valid
5	Variabel Kinerja Butir ke-5	0,357	0,153	Valid
6	Variabel Kinerja Butir ke-6	0,359	0,153	Valid
7	Variabel Kinerja Butir ke-7	0,220	0,153	Valid
8	Variabel Kinerja Butir ke-8	0,252	0,153	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk melihat kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Jika nilai *Alfa Cronbach* > 0,60 disebut reliabel (Noor, 2015:24). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai *Cronbach's Alpha*

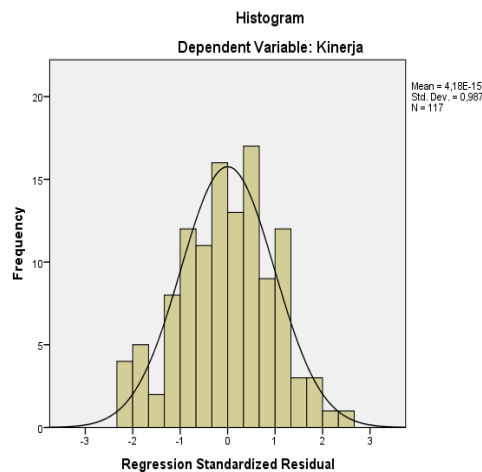
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	22

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Jawaban responden atas butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner, menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,628. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 dengan kata lain $0,628 > 0,60$. Maka keputusan yang dapat diambil dari hasil uji reliabilitas ini adalah jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam setiap variabel yang ada dalam kuesioner penelitian dinyatakan reliabel. an indikator dari variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Noor, 2015:47). Untuk mendeteksi data penelitian berdistribusi normal atau tidak, salah satu caranya adalah dengan menggunakan grafik histogram, di mana jika grafik batang yang terbentuk mengikuti kurva maka data memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 2 Grafik Histogram Normalitas Data

Sumber : Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa grafik batang yang terbentuk mengikuti kurva. Kurva berbentuk bel dan titik puncak yang merupakan nilai rata-rata berada di tengah-tengah. Kesimpulan yang bisa diambil dari uji normalitas ini adalah bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat. Untuk menguji adanya kolinieritas ganda digunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana jika $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,429	1,091		1,309	,193			
Kompensasi	,601	,077	,458	7,858	,000	,993	1,007	
LOC Internal	,565	,071	,466	7,980	,000	,986	1,014	
Disiplin Kerja	,411	,066	,363	6,223	,000	,993	1,007	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Dari hasil uji multikolinieritas, masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

- 1) Kompensasi memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,007
- 2) *Locus Of Control* Internal memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,014
- 3) Disiplin Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,007

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari angka 5. Keputusan yang diambil dari hasil uji multikolinieritas ini adalah bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinieritas

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan apat yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel tergantung yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas yang diberi simbol X. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Hasil ujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,429	1,091		1,309	,193			
Kompensasi	,601	,077	,458	7,858	,000	,993	1,007	
LOC Internal	,565	,071	,466	7,980	,000	,986	1,014	
Disiplin Kerja	,411	,066	,363	6,223	,000	,993	1,007	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, kemudian dapat dihasilkan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,429 + 0,601X_1 + 0,565X_2 + 0,411X_3$$

Dengan ketentuan:

- Y : Kinerja
 X₁ : Kompensasi
 X₂ : *Locus Of Control* Internal
 X₃ : Disiplin Kerja

Persamaan regresi linier berganda di atas, mengandung pengertian antara lain sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi linier berganda di atas, memiliki nilai konstanta sebesar 1,429. Nilai konstanta tersebut merupakan nilai dari variabel Y dalam penelitian ini yaitu Kinerja, pada saat variabel X dalam penelitian ini, yaitu

- Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja memiliki nilai nol (0) atau diabaikan nilainya.
- 2) Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,601. Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Kompensasi terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,601. Begitu juga pada saat nilai Kompensasi turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,601 angka.
 - 3) Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* Internal mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,565. Variabel *Locus Of Control* Internal memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari *Locus Of Control* Internal terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai *Locus Of Control* Internal mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,565. Begitu juga pada saat nilai *Locus Of Control* Internal turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,565 angka.
 - 4) Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,411. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,411. Begitu juga pada saat nilai Disiplin Kerja turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,411 angka.

Hasil Uji Statistik F

Uji statistik F atau uji simultan adalah untuk mengukur secara bersama-sama kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji signifikansi statistik F dalam penelitian ini, dengan menggunakan *Software Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) v. 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,322	3	98,441	61,216	,000 ^b
	Residual	181,714	113	1,608		
	Total	477,036	116			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, LOC Internal

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Dari hasil uji signifikansi statistik F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji statistik F menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan

dari uji statistik F dalam penelitian ini adalah H_a diterima, yaitu Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel terikat yang dapat diprediksi oleh variabel bebas (Sarwono, 2014:89). Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil nilai *R Square*, menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil juga, begitu pula sebaliknya. Hasil *R Square* dalam penelitian ini yang diuji dengan menggunakan *Software Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) v. 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji *R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,787 ^a	,619	,609	1,268104	2,242

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, LOC Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Uji *R Square* dalam penelitian ini, menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,619. Nilai *R Square* tersebut setara dengan nilai 61,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan ke dalam penelitian ini, seperti contoh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan lain-lain..

Hasil Uji Statistik t

Uji statistik t atau uji parsial adalah untuk mengukur secara sendiri-sendiri kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji signifikansi statistik t dalam penelitian ini, dengan menggunakan *Software Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) v. 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,429	1,091		1,309	,193		
Kompensasi	,601	,077	,458	7,858	,000	,993	1,007
LOC Internal	,565	,071	,466	7,980	,000	,986	1,014
Disiplin Kerja	,411	,066	,363	6,223	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS v. 23.0, 2019

Dari hasil uji signifikansi statistik t, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh Kompensasi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah H_a diterima, yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. *Locus Of Control* Internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh *Locus Of Control* Internal menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah H_a diterima, yaitu *Locus Of Control* Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh Disiplin Kerja menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah H_a diterima, yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Hipotesis 1 “Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya”

Dari hasil uji signifikansi statistik F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji statistik F menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik F dalam penelitian ini adalah Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-1 dalam penelitian ini diterima.

Dari uji *R Square*, menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,619. Nilai *R Square* tersebut setara dengan nilai 61,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,1% perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan ke dalam penelitian ini, seperti contoh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan lain-lain..

Hipotesis 2 “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya”

Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh Kompensasi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rustono (2017), Armansyah *et. al* (2018), yang juga menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Tetapi hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Menurut *Werther and Davis* dalam Abdullah (2014:72) menyebutkan kompensasi yaitu “*compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheather houly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and adminters employee compensation*” atau dalam bahasa yang lebih mudah dipahami adalah “apa yang seorang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hamali (2018:80) adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jadi besarnya kompensasi biasanya menjadi faktor penting yang menentukan seseorang bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik atau justru sebaliknya. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik juga. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak baiknya kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan yang bersangkutan juga akan semakin menurun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Kompensasi sebesar 0,601. Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Kompensasi terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,601. Begitu juga pada saat nilai Kompensasi turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,601 angka.

Hipotesis 3 “*Locus Of Control Internal* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya”

Locus Of Control Internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh *Locus Of Control Internal* menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control Internal* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-3 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh *Bawanda et. al.* (2018), Yusnaena dan Hayati (2018), yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Locus of control internal, individu meyakini bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa-peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan *locus of control internal* akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan sendiri dan dia dapat membuat keputusan serta bertanggung jawab atas keputusan tersebut (Lazuardi, 2018:10).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seseorang yang memiliki *locus of control internal* yang baik, meyakini bahwa segala tindakan yang dia lakukan, akan memberikan pengaruh terhadap apa yang akan dia dapatkan baik saat ini maupun di kemudian hari. Sehingga seseorang yang memiliki *locus of control internal* yang baik, akan selalu berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab, yang otomatis dengan semakin baiknya *locus of control internal* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan, begitu pula sebaliknya.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang dimiliki oleh *Locus Of Control* Internal sebesar 0,565. Variabel *Locus Of Control* Internal memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari *Locus Of Control* Internal terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai *Locus Of Control* Internal mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,565. Begitu juga pada saat nilai *Locus Of Control* Internal turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,565 angka.

Hipotesis 4 “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya”

Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh Disiplin Kerja menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil keputusan dari uji statistik t dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji ini menunjukkan bahwa Hipotesis ke-3 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rustono (2017) serta Armansyah *et. al.* (2018), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018:214). Disiplin kerja juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018:214).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, memiliki komitmen yang baik juga dalam mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga akan memiliki tanggung jawab yang baik juga dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh Disiplin Kerja sebesar 0,411. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja akan naik sebesar 0,411. Begitu juga pada saat nilai Disiplin Kerja turun sebesar 1 angka, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun sebesar 0,411 angka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang kemudian dilakukan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, dan Disiplin Kerja sebesar 61,9%, sedangkan

sisanya sebesar 38,1% perubahan nilai yang terjadi pada Kinerja, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan ke dalam penelitian ini, seperti contoh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan lain-lain.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga naik. Begitu pula pada saat nilai Kompensasi turun, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun.
3. *Locus Of Control* Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. *Locus Of Control* Internal memiliki pengaruh yang positif dari terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai *Locus Of Control* Internal mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga naik. Begitu juga pada saat nilai *Locus Of Control* Internal turun, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana pada saat nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga naik. Begitu juga pada saat nilai Disiplin Kerja turun, maka akan menyebabkan nilai Kinerja juga akan turun.

Saran

Dengan mengacu pada kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti dapat mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Angkasa Pura Logistik (APLog)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian *Regulated Agent*, diharapkan PT. Angkasa Pura Logistik melakukan hal-hal antara lain sebagai berikut:

 - 1) Terus melakukan perbaikan terhadap manajemen kompensasi yang diterapkan di perusahaan, terutama dengan menetapkan sistem kompensasi berbasis kinerja, sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik, akan mendapatkan kompensasi yang baik juga. Penilaian kinerja berbasis *Key Performance Indikator* (KPI) juga harus dilakukan secara periodik, dan hasil dari KPI akan mempengaruhi kenaikan gaji maupun bonus yang diterima oleh karyawan.
 - 2) Secara rutin dan kontinyu melakukan kegiatan *training* motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan *locus of control* internal dari tiap individu karyawan. *Locus of control* internal juga bisa ditingkatkan melalui kegiatan keagamaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Penambahan variabel penelitian yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini, sangat penulis harapkan bagi para peneliti selanjutnya supaya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya saja dengan penambahan variabel

kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Akter, Nuray dan Husain Md Moazzam. 2016. *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study, International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Vol. 4, Issue 8, August 2016, P: 103-116, ISSN: 2349-4476. BGC Trust Universty Bangladesh. Bangladesh.*
- Arifin, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*, *Jurnal EduTech Vol. 3 No. 2 September 2017, P. 87-98, ISSN: 2442-6024. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sumatera Utara.*
- Armansyah, Andi et. al. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Palu*, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol. 4, No. 3 September 2018, P. 235-244, ISSN: 2443-3578. Universitas Tadulako. Palu.*
- Bawanda, Brenda H et. al. 2018. *Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals*, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018, P. 36-44, ISSN: 2338-9605. Universitas Sam Ratulangi. Manado.*
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.*
- Lazuardi, Pradipta Rifqi. 2018. *Pengaruh Locus Of Control, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim dan Baznas Gresik, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, P. 1-84. Universitas Negeri Sunan Ampel. Surabaya.*
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen, Cetakan kedua. Kompas Gramedia. Jakarta.*
- _____. 2015. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5. Prenamedia Group. Jakarta.*
- Sarwono, Jonathan. 2014. *Teknik Memilih Prosedur Analisis Skripsi. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.*
- Tarigan, Hiskia Alexix Kelianta dan Rustono, Anthon. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)*, *e-Proceeding of Management Vol. 4, No. 2 Agustus 2017, P. 1460-1465, ISSN 2355-9357. Universitas Telkom. Bandung.*
- Yusnaena dan Hayati, Salmi. 2018. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang, Menara Ekonomi, Vol. IV, No. 3 Oktober 2018, P. 121-130, ISSN: 2407-8565. Universitas Dharma Andalas. Padang.*
- http://www.aplog.co/compro/Compro_APLog.pdf (diakses tanggal 26 Juni 2019).