

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, SISTEM
PENGUKURAN KINERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IDO SINERGY
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**AGNESIA NAIDA ENJEL BERTA SINURAT
198330073**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)6/5/24

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, SISTEM
PENGUKURAN KINERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IDO SINERGY**

SKRIPSI

OLEH:

**AGNESIA NAIDA ENJEL BERTA SINURAT
198330073**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)6/5/24

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, SISTEM
PENGUKURAN KINERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IDO SINERGY**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH:

**AGNESIA NAIDA ENJEL BERTA SINURAT
198330073**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IDO SINERGY*

Nama : AGNESIA NAIDA ENJEL BERTA SINURAT

NPM : 198330073

Program Studi : Akuntansi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

Dra. Retnawati Siregar, M.Si

Linda Lores S.E. M.Si

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui:



Almas Hafid BBA (ons), MMgt Ph.D. CIMA

Dekan

Rana Fathinah Ananda, S.E. M.Si

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 30 Januari 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IDO SINERGY saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 Januari 2024



Agnesia Naida Enjel Berta Sinurat
Npm: 198330073

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agnesia Naida Enjel Berta Sinurat
NPM : 198330073
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ido Sinergy Medan”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 30 Januari 2024
Yang menyatakan :

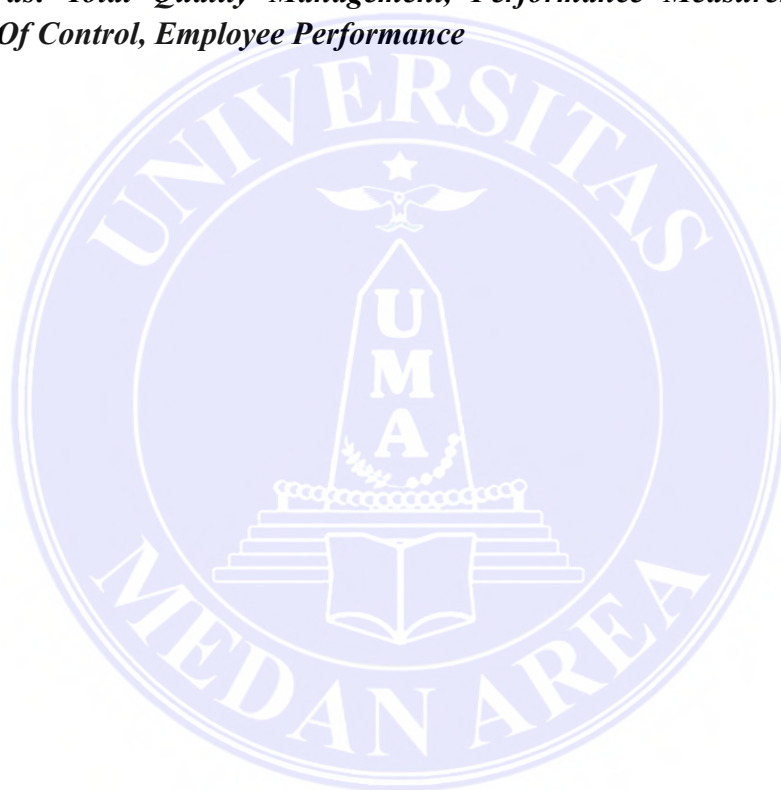


Agnesia Naida Enjel Berta Sinurat

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of total quality management, performance measurement systems, and locus of control on employee performance at PT. IDO SINERGY MEDAN. The sample in this study was 46 respondents who were employees of PT. IDO SINERGY MEDAN. The sampling technique used was nonprobability sampling with the technique taken being saturated sampling (census). The results of the research show that the variables total quality management, performance measurement system, and locus of control partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT employees. IDO SINERGY MEDAN.

Keywords: *Total Quality Management, Performance Measurement System, Locus Of Control, Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. IDO SINERGY MEDAN. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden yang merupakan karyawan PT. IDO SINERGY MEDAN. teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Hasil penelitian bahwa variabel *total quality management*, sistem pengukuran kinerja, dan *locus of control* secara parsial dan simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IDO SINERGY MEDAN.

Kata Kunci: *Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Locus Of Control, Kinerja Karyawan*



RIWAYAT HIDUP



Nama	Agnesia Naida Enjel Berta Sinurat
Npm	198330073
Tempat, tanggal lahir	Balige, 26 Agustus 2002
Nama orang tua :	
Ayah	Krisjes Sinurat
Ibu	Parodang Manurung
Riwayat pendidikan:	
SMP	SMP N 1 ULUAN
SMA	SMK N 2 BALIGE
Riwayat studi di UMA	<ul style="list-style-type: none"> - Pernah magang di Bank Mandiri - Pernah mengikuti kegiatan MBKM (Magang mandiri)
No Hp/ wa	085270158290
Email	Agnessinurat12@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IDO SINERGY*

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi/Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Horns), MMgt, Ph.D. CIMA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, S.E, M.Si Selaku Kepala Prodi bidang Akuntansi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Retnawati Siregar M.Si selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam masa pengerjaan skripsi.
5. Ibu Linda Lores SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan kritikan dalam skripsi peneliti.
6. Ibu Shabrina Tri Asti Nasution, SE, M.Si selaku dosen sekretaris yang telah memberikan kemudahan dalam setiap urusan skripsi peneliti.

7. Bapak K.Sinurat & Ibu P.Manurung selaku orang tua peneliti yang selalu memberi dukungan, doa dan cinta kasih kepada peneliti.
8. Untuk Pak uda N. Simanjuntak & Inang uda S. Manurung yang selalu mendukung dan memberi nasihat yang baik kepada peneliti.
9. Terimakasih untuk PT. Ido Sinergy Medan yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset di perusahaan.
10. Untuk seluruh keluarga besar dan teman-teman yang selalu memberi dukungan yang baik dan positif

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 30 Januari 2024

Agnesia N E B Sinurat

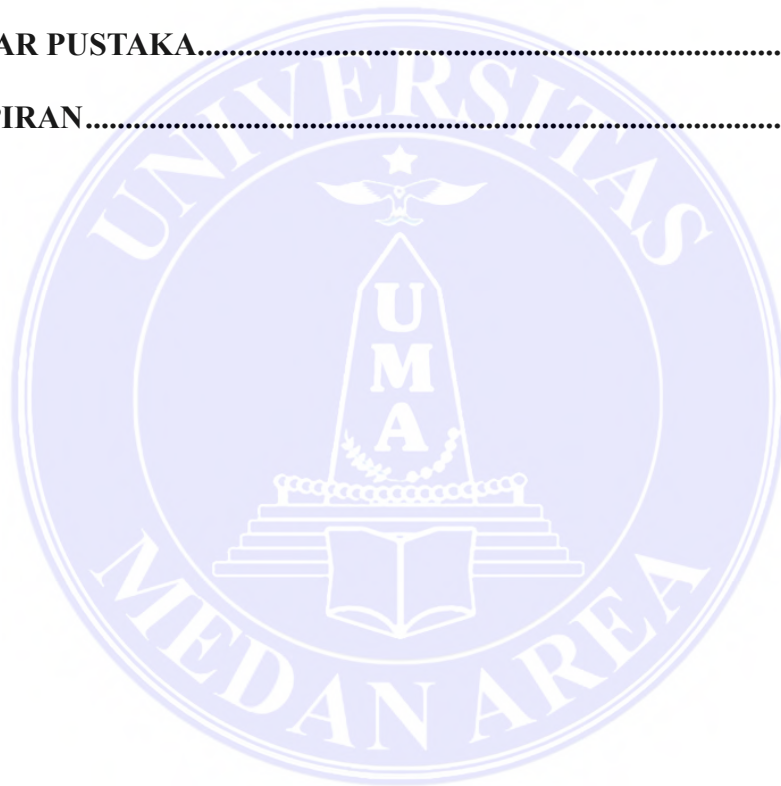
DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Pertanyaan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Goal Setting Theory</i>	11
2.2. Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3. <i>Total Quality Management</i>	15
2.3.1. Pengertian <i>Total Quality Management</i>	15
2.3.2. Indikator – Indikator Total Quality Management	17
2.4. Sistem Pengukuran Kinerja	18
2.4.1. Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja	18
2.4.2. Tujuan dan Manfaat Sistem Pengukuran Kinerja	19
2.4.3. Syarat-syarat Pengukuran Kinerja	19
2.4.4. Indikator-Indikator Sistem Pengukuran Kinerja.....	20
2.5. <i>Locus Of Control</i>	20
2.5.1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	20
2.5.2. Manfaat <i>Locus Of Control</i>	21
2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	22
2.5.4. Indikator – Indikator <i>Locus Of Control</i>	23
2.6. Penelitian Terdahulu	24
2.7. Kerangka Konseptual	25
2.8. Hipotesis	26
2.8.1. Pengaruh <i>Total Quality Management</i> terhadap kinerja Karyawan.....	26
2.8.2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	26
2.8.3. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	28

2.8.4. Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), <i>Locus Of Control</i> (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	28
---	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Objek Dan Waktu Penelitian	29
3.2.1. Objek Penelitian.....	29
3.2.2. Waktu Penelitian	30
3.3. Defenisi Operasional dan Instrument Penelitian	30
3.3.1. Defenisi Operasional	30
3.3.2. Instrumen Penelitian	31
3.4. Populasi Dan Sampel.....	32
3.4.1. Populasi.....	32
3.4.2. Sampel	33
3.5. Metode Pengumpulan Data	33
3.6. Metode Analisis Data	34
3.6.1. Uji Validitas	34
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.6.3. Statistik Deskriptif.....	35
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.4.1. Uji Normalitas.....	36
3.6.4.2. Uji Multikolinearitas	36
3.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.6.5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.6.6. Pengujian Hipotesis	38
3.6.6.2. Uji F (Uji simultan).....	39
3.6.6.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1. Sejarah Perkembangan PT. Ido Sinergy.....	41
4.1.2 Struktur Organisasi	42
4.2. Karakteristik Responden	43
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2. karakteristik Berdasarkan Usia	43
4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.3. Penentuan Range	44
4.4. Distribusi Jawaban Responden.....	45
4.5. Metode Analisis Data	54
4.5.1. Uji Validitas	54
4.5.2. Uji Reabilitas	55
4.6. Uji Asumsi Klasik	56
4.6.1. Uji Normalitas	56

4.6.2. Uji Multikoleniaritas.....	58
4.6.3. Uji Heteroskedasitas	59
4.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.7. Uji Hipotesis.....	63
4.7.1. Uji t (Uji Parsial)	63
4.7.2. Uji F (Uji Simultan).....	65
4.7.3. Koefisien Determinasi	66
4.8. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Turnover Karyawan PT.Ido Sinergy	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2. Defenisi Operasional	32
Tabel 3.3. Skor Jawaban Kuisisioner	36
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Total Quality Management (X1)	48
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Sistem Pengukuran kinerja (X2)	50
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Locus of control (X3)	53
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Variabel kinerja karyawan (Y)	55
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinealitas	63
Tabel 4.12. Hasil uji Heteroskedastitas	65
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.14. Hasil Uji t (Uji Parsial)	68
Tabel 4.15. Hasil Uji F (Uji Simultan)	70
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R ²)	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 kerangka Konseptual.....	26
4.1 Struktur Organisasi	44
4.2 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	60
4.3 Uji Normalitas Histogram	61
4.4 Uji Heteroskedasitas Scatterplot	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 lembar Kuesoner Penelitian.....	87
Lampiran 2 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden <i>Total Quality Managment (X1)</i>	91
Lampiran 3 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	93
Lampiran 4 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden <i>Locus Of Control (X3)</i>	95
Lampiran 5 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	97
Lampiran 6 Rekap Hasil Identitas Responden	99
Lampiran 7 Rekap Hasil Distribusi jawaban Responden	101
Lampiran 8 Uji Validitas	106
Lampiran 9 Uji Reliabilitas.....	110
Lampiran 10 Uji Normalitas	111
Lampiran 11 Uji Multikoleniaritas.....	112
Lampiran 12 Uji Heteroskedasitas	112
Lampiran 13 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	113
Lampiran 14 Uji t (Uji Parsial)	113
Lampiran 15 Uji F (Uji Simultan).....	113
Lampiran 16 Uji Koefisien Determinan (Uji R ²)	113
Lampiran 17 Surat Izin Riset	114
Lampiran 18 Surat Selesai Riset.....	115

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin kompetitif menuntut setiap karyawan dalam organisasi untuk dapat bekerja bersama - sama secara optimal agar menghasilkan kinerja yang berkualitas demi keberlangsungan organisasi untuk tetap bertahan. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Ambarwati 2018., 2). Organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya yaitu faktor Sumber Daya Manusia (SDM).

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Menurut Muis et al., (2020) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Chien et al., (2020) untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, manajer juga harus memahami situasi keseluruhan, tahu bagaimana mengevaluasi orang/proses, dan memutuskan solusi terbaik untuk perbaikan berkelanjutan. Penilaian kinerja telah digambarkan sebagai proses mengidentifikasi, mengamati, mengukur, dan mengembangkan kinerja manusia dalam organisasi. Membangun perusahaan membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kinerja yang

memadai dari berbagai indikator. Indikator yang dibutuhkan perusahaan pada umumnya adalah pendidikan, usia, dan pengalaman.

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan proses dalam meningkatkan kualitas dan mutu guna untuk meningkatkan daya saing organisasi (Dewi et al., 2021). *Total Quality Management* (TQM) merupakan paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimalkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan konsumen, keterlibatan seluruh karyawan, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan organisasi (Djuhartono et al., 2021).

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja yang didefinisikan sebagai “*performing measurement*” adalah dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pegoperasian bisnis selama periode akuntansi (Suartina et al., 2019). Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Kristanto., 2019). Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada. Pengukuran kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Sembiring., 2019).

Locus of control sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control* merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan.

PT. Ido Sinergy (*Reliable IT solution*) bergerak dibidang Jasa IT untuk melayani dalam pembuatan software. PT. Ido Sinergy yang bermitra dengan Bank Muamalat sudah sangat dipercaya oleh partner bisnis di seluruh Indonesia. Mempunyai ratusan ribu pelanggan setiap bulannya merupakan salah satu bukti profesionalisme perusahaan. Didukung oleh teknologi canggih dan tim support yang siaga 24 jam setiap harinya, PT. Ido Sinergy selalu siap untuk membantu mitra bisnis yang menghadapi kendala/membutuhkan bantuan. Sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang IT yang menjalankan usaha-usaha dalam bidang Jasa dan Perdagangan.

PT. Ido Sinergy (*Reliable IT solution*) mengalami penurunan karyawan , pada tahun 2020 sampai tahun 2022 berikut *turn over* karyawan produk PT.Ido sinergy tahun 2020 sampai 2022

Tabel 1.1.
HASIL TURN OVER KARYAWAN TAHUN 2020 - 2022
PT.IDO SINERGY

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase
2020	56	6	0	50	2,51%
2021	50	4	1	47	2,35%
2022	47	4	1	46	2,20%

Sumber:PT.Ido Sinergy,2023.

Pada hasil tabel1.1, didapatkan bahwa jumlah karyawan di tahun 2020 sebesar 2,51% mulai mengalami menurun jumlah karyawan pada tahun 2021 sebesar 2,35% dan pada tahun 2022 sebesar 2,20%. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa terjadi 2020-2022 terus terjadinya penurunan karyawan. Jumlah karyawan yang keluar tidak sebanding dengan karyawan yang masuk, kondisi ini tentunya membuat perusahaan menjadi rugi selain menambah posting biaya bagi perusahaan untuk merekrut karyawan baru, juga memberikan implikasi pada terhambatnya operasional perusahaan akibat kekurangan karyawan. Selain itu, kompleksitas pekerjaan juga menjadi lebih tinggi karena pada dasarnya setiap bagian atau saluran yang ada pada perusahaan memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga semua karyawan diharuskan mampu bekerja secara tim untuk meminimalisasi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

Melihat permasalahan yang terjadi di PT. Ido Sinergi di atas, maka menjadi penting bagi perusahaan untuk lebih *concern* terhadap karyawannya. Terjadinya masalah ketidakseimbangan antara karyawan yang diterima dan keluar tersebut mencerminkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang mungkin diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti kerjasama (*teamwork*) yang belum berjalan secara optimal, kurangnya perencanaan dan evaluasi untuk setiap kegiatan yang dilakukan, seringkali terjadi konflik diantara karyawan, prestasi kerja kurang optimal karena pola pembagian kerja kurang merata, dan kurangnya penghargaan yang dirasakan secara adil, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan serta mendongkrak motivasi dan semangat kerja mereka, sehingga diharapkan dari upaya tersebut nantinya bisa meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya juga menurunkan permasalahan *turnover* karyawan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan penyedia jasa maupun produk adalah tuntutan pelanggan akan kebutuhan jasa dan produk yang semakin beragam dan meningkat seiring dengan laju perkembangan, sehingga peningkatan mutu dan kualitas pada suatu perusahaan kini menjadi prioritas utama guna untuk memberikan layanan serta kepuasan yang maksimal terhadap pelanggan sesuai dengan yang mereka butuhkan baik secara efektif maupun efisien. Oleh karena itu standar mutu layanan, produk/jasa menjadi perhatian penuh akan memberikan dampak serta keuntungan yang cukup signifikan terhadap kemajuan perusahaan, selain itu pelanggan sebagai pengguna layanan jasa atau produk akan merasa puas

dengan layanan yang didapatkan. Berbagai pendekatan telah diciptakan untuk menunjang hal tersebut, salah satunya yaitu pendekatan dengan praktik *Total Quality Management* (TQM) yang berfokus pada berbagai aspek, bukan hanya sekedar manajerial organisasi, akan tetapi lebih menekankan kepada customer oriented, mengedepankan kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap karyawan, manajemen berbasis fakta dan analisis, kepemimpinan yang demokratis, serta evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan (Ponto et al., 2021).

Menurut Malik., (2020) menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan dengan *Total Quality Management* dan adanya pengawasan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Menurut (Moehariono., 2017: 96-97), pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Locus of control merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku seorang karyawan dalam sebuah organisasi, (Telnoni., 2020:23). *Locus of control* merupakan tingkatan sejauh mana seseorang dapat meyakini bahwa dirinya dapat menguasai nasibnya sendiri, (Telnoni., 2020:23). Karyawan yang mampu menganalisis peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya sebagai hasil dari perilaku

mereka, atau sebaliknya mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan suatu kebetulan, nasib atau kekuatan yang berasal dari luar kendali diri mereka merupakan pengertian dari *Locus of control* (Telnoni., 2020:23).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan “**



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas ,maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian yaitu, PT .Ido Sinergy :

1. Terjadinya masalah ketidakseimbangan antara karyawan yang diterima dan keluar pada PT. Ido Sinergy dikarenakan ketidak puasan dalam lingkungan kerja, pembagia kerja yang kurang merata, terjadintya konflik antar karyawan.
2. Adanya rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Ido Sinergy
3. Terhambatnya operasional perusahaan dalam bidang melayani pelanggan yang dikarenakan kekurangan karyawan PT. Ido Sinergy

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *total quality management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ido Sinergy?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja karywan PT.Ido Sinergy?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ido Sinergy ?
4. Apakah *total quality management*, Sistem pengukuran kinerja, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ido Sinergy ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan PT.Ido Sinergy .
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Ido Sinergy.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT.Ido Sinergy.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT.Ido Sinergy

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada pembaca akan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan, serta menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan TQM (*Total Quality Management*), Pengukuran Kinerja Karyawan, *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan tentang pentingnya penerapan TQM dan sistem akuntansi manajemen dimana dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja dan *Locus Of Control* sebagai salah satu alat strategi yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

3. Kebijakan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan terkait penerapan TQM dalam perusahaan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Mengacu pada Locke's model *goal-setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan (Wihelmina et al., 2023)

Goal setting theory mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan, adapun bentuk dari implementasi teori ini adalah pencapaian, model bekerja, dan standar kinerja. Hal tersebut butuh kematangan dalam membentuk rencana dan strategi dalam keberlangsungan aktivitasnya, bahkan untuk mencapai target perusahaan harus secara spesifik sarannya. Sehingga yang menjadi dasar pemahaman *goal setting theory* yaitu antar karyawan harus saling *give and take*

terkait support, informasi, dan hal lainnya yang tertuju dengan pencapaian bekerja (Haslinda dan Muhammad, 2018: 4).

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerja dalam periode tertentu (Supihati, 2019). Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai suatu catatan hasil kerja seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Penilaian atau pengukuran kinerja karyawan sangat perlu dilakukan oleh perusahaan agar dapat memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Gambaran akurat tersebut akan menjadi tolak ukur dan dasar pengambilan keputusan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Pulungan & Rivai, 2021). Salah satu elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa, semakin baik kinerja karyawan, maka semakin mungkin pula tujuan perusahaan diwujudkan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multidimensi, dan multifaceted. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor individu. Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara real

menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Faktor kepemimpinan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misal membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya tidak mampu berinteraksi dengan karyawan dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan. Akibatnya bisa diduga, karyawan tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.
3. Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting.

4. Faktor sistem organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu subsistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.
5. Faktor situasi (konteks). Keempat faktor yang disebutkan di muka biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem, keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

Kelima faktor diatas harus memperoleh perhatian yang seimbang ketika kita menilai atau mengukur kinerja organisasi. Memang harus diakui bahwa faktor individu karyawan merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi utamanya jika kita menyadari bahwa kegiatan kerja sehari-hari dilakukan oleh individu karyawan. Itulah sebabnya kajian-kajian terhadap kinerja dan penilaian kinerja, khususnya dalam konteks manajemen sumberdaya manusia, pada umumnya dikaitkan dengan atribut individu karyawan. Meski demikian kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh apa yang dikerjakan karyawan tetapi juga dipengaruhi oleh sistem organisasi perilaku kepemimpinan

seorang manajer yang notabennya merupakan refleksi bagaimana manajer membina, melatih, dan mengarahkan karyawan (Akbar, 2018: 4–6)

2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen, 2021) untuk mengukur kinerja, digunakan enam indikator yaitu:

1. Kualitas Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3. Total Quality Management

2.3.1. Pengertian Total Quality Management

Total Quality Management adalah alat yang telah banyak digunakan oleh pelaku bisnis dunia dalam beberapa dekade terakhir yang terbukti mampu untuk meningkatkan daya saing, *kualitas, produktivitas dan profitabilitas* (Jumady et al., 2021). Sejak tahun 1980-an TQM telah mendapat perhatian besar dari para manajer, karena terbukti mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Jami & Muharam,

2022). *Total Quality Management* (TQM) merupakan paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimalkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan konsumen, keterlibatan seluruh karyawan, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan organisasi (Faraj et al., 2021). *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan untuk menjalankan bisnis yang berusaha untuk memaksimalkan persaingan sebuah organisasi melalui perbaikan yang terus-menerus atas mutu produk, jasa, orang, proses dan lingkungannya (Badzaly, 2021). *Total Quality Management* (TQM) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kekuatan daya saing perusahaan. Di dalam pasar global yang berubah secara terus-menerus, disamping pengiriman yang cepat (*speed of delivery*), kualitas produk juga menjadi salah satu elemen yang penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing (*competition*). TQM adalah salah satu bentuk praktek manajemen terbaik dalam perusahaan yang menekankan paradigma kualitas secara menyeluruh dalam perusahaan (de Souza et al., 2021).

2.3.2. Indikator – Indikator Total Quality Management

Berdasarkan definisi-definisi tentang TQM seperti di atas, (Ibrahim & Rusdiana, 2020, hlm. 26) mengungkapkan unsur utama (karakteristik) *Total Quality Management*, sebagai berikut:

a. Komitmen jangka Panjang

TQM merupakan paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Untuk itu dibutuhkan budaya perusahaan yang baru pula. Oleh karena itu komitmen sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses.

b. Perbaikan Berkesinambungan

Setiap produk atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang sudah ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkannya dapat meningkat.

c. Kerja sama tim (*Teamwork*)

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerja sama tim, kemitraan dan hubungan dijalin dan dibina baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya.

d. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar, yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batas usia. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.

e. Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting dalam penerapan TQM. Pemberdayaan bukan sekedar melibatkan karyawan

tetapi juga melibatkan mereka dengan memberikan pengaruh yang sungguh berarti.

2.4. Sistem Pengukuran Kinerja

2.4.1. Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerpkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan (Suryani & Fahrurazi 2020). sistem pengukuran kinerja adalah sebuah proses dimana organisasi menilai kinerja karyawan untuk meningkatkan pengambilan keputusan di perusahaan. Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi akan berhasil mengimplementasikan strateginya (Endah Aprilia, 2020). Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme untuk secara sistematis meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk melaksanakan perusahaan strategi dan berhasil meningkatkan pengambilan keputusan.

2.4.2. Tujuan dan Manfaat Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Azwari, A, 2021). manfaat sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.4.3. Syarat-syarat Pengukuran Kinerja

Dengan munculnya pandangan baru dimana bisnis harus digerakkan oleh customer focused, suatu sistem pengukuran kinerja yang efektif paling tidak harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut (Larasati Ahluwalia, 2020):

1. Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai perspektif pelanggan.
2. Evaluasi atas berbagai aktivitas menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang customervalidated.
3. Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan, sehingga menghasilkan penilaian yang komprehensif.
4. Memberikan umpan balik untuk membantu seluruh anggota organisasi mengenali masalah-masalah yang ada kemungkinan perbaikan.

2.4.4. Indikator-Indikator Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut (Suryani & Fahrurazi, 2020) Adapun indikator dari sistem pengukuran kinerja ini terdiri dari:

1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja karyawan
2. Pengharapan kinerja
3. Landasan penentuan reward
4. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala
5. Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.

2.5. *Locus Of Control*

2.5.1. Pengertian *Locus Of Control*

Locus of control (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuny, 2019: 87– 89). Berdasarkan teorinya, Julian Rotter (1954) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan pandangan seseorang terkait dengan kemampuannya dalam mengendalikan sebuah peristiwa atau kejadian yang akan dialaminya (Rahmawati dan Halmawati, 2020). Locus of control berkaitan dengan bagaimana seseorang memegang kendali atas keberhasilan dan kegagalan yang akan dialami (Widhiaswari dkk., 2021). Locus of control memberikan gambaran tentang perilaku seseorang atas hasil dan pencapaian yang telah mereka lakukan, apakah pencapaian tersebut dipengaruhi oleh faktor internal atau dipengaruhi oleh faktor eksternal (Herliza dan Setiawan, 2019).

2.5.2. Manfaat *Locus Of Control*

Ary dan Sriathi (2019: 6993-6994) berpendapat dimana dari dua dimensi *locus of control* (lokus kendali) akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya dimiliki dari salah satunya. Tetapi akan menjadi suatu kesinambungan yang balance apabila individu memiliki *locus of control* (lokus kendali) secara eksternal dan internal.

Adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai target pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari *teori self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain (Ary dan Sriathi, 2019: 6993–6994)

2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* menurut (Fadilah dan Mahyuni, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor keluarga.

Pada faktor keluarga merupakan dari *locus of control internal* yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam

interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter teori ini. Dimana karyawan tidak akan merasa canggung lagi, fleksibel, teratur, dan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.

2) Faktor usia dan jenis kelamin

Faktor ini menjadi alat pengontrol lingkungan *eksternal (locus of control eksternal)*. Pembentukan karakter individu pada *locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai *internal locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3) Faktor Sosial

Sosial menjadi salah satu faktor pengaruh dalam *locus of control* (lokus kendali). Dimana adanya hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi *eksternal locus of control* (lokus kendali)

2.5.4. Indikator – Indikator *Locus Of Control*

Pengukuran variabel lokus kendali (*locus of Control*) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi maka indikatornya yaitu adalah (Guslina et al., n.d., 2022) :

1. Internal Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, lingkungan sekitar, indikatornya ialah:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba berfikir seefektif
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. External Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:

- a. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- b. Kurang mencari informasi
- c. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- d. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

2.6. Penelitian Terdahulu

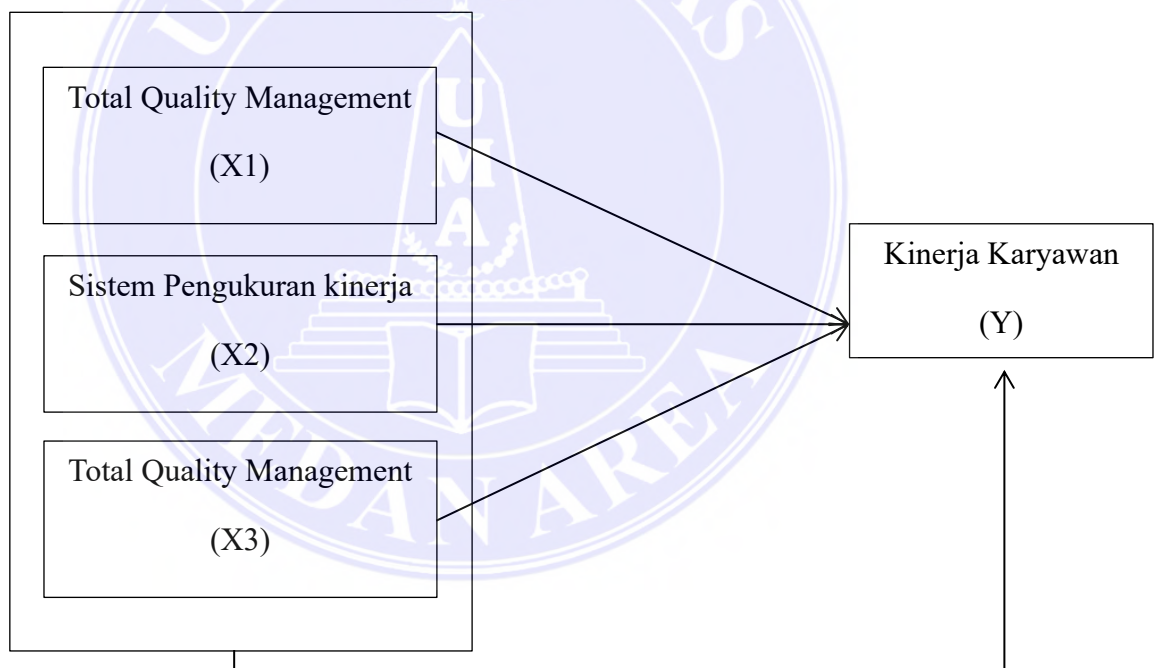
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Julkipli Mootalu, Adolfina, Yantje Uhing (2019)	Pengaruh <i>locus of control</i> dan gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai badan pengelola Keuangan	Variabel independen: <i>locus of control</i> dan gaya kepemimpinan Variabel dependen : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk <i>locus of control</i> , t yang positif dan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima <i>locus of control</i> (X1)

		dan aset daerah (bpkad) kota manado		berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nhuke Selvia Christanti, & Andre Dwijanto Witjaksono (2019)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> terhadap kinerja karyawan melalui Kepemimpinan Sebagai variabel intervening pada Pabrik Gula Candi barusidoarjo	Variabel independen: <i>Total quality managemen</i> Variabel dependen : kinerja karyawan Variabel Intervening : Kepemimpinan	<i>Total quality management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Asrul saptono, aftoni sutanto abdul, choliq hidayat (2020)	Pengaruh perilaku produktif dan <i>total quality management</i> terhadap kinerja karyawan (studi pada tv mu)	Variabel independen: Perilaku produktif dan <i>Total quality managemen</i> Variabel dependen : kinerja karyawan	Variabel tqm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Abbas Mansyur , Yulianto (2020)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal	Variabel independen: -Sistem pengukuran kinerja Variabel dependen : kinerja pegawai	Sistem pengukuran kinerja secara parsial mempunyai hubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal dengan nilai koefisien regresi 0,265 dan nilai koefisien determinasi (uji R 2) sebesar 37,7%
5	Fira Firdaus, Yuni Rosdiana (2023)	Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan dan <i>Total Quality Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan total qualitymanagement Variabel dependen : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan <i>Total Quality Management</i> (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini menunjukkan Bahwa penerapan <i>Total Quality Management</i> pada Rooftop Coffee and Eatery Kota Bandung Semakin baik, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat

2.7. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa “Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel peneliti yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan”. Dalam penelitian ini variabel independent yang digunakan adalah *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, dan *Locus Of Control* sedangkan variabel dependent (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Berikut ini akan digambarkan kerangka penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.8. Hipotesis

2.8.1. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja Karyawan

Menurut Indrasasi dalam Saptono (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan atau organisasi bisnis maupun non bisnis. Kemajuan perusahaan sangat tergantung oleh kinerja karyawan atau SDM

yang dimilikinya. Pratama & Maghfiroh, (2020) cara terbaik untuk memperbaiki komponen-komponen SDM ataupun kualitas produksi, salah satunya yaitu dengan menerapkan konsep *Total Quality Management* dan pengawasan. Dengan adanya TQM perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerja karyawannya sehingga perusahaan dapat memperbaiki jika terdapat suatu sistem yang salah di dalam perusahaan. Menurut Tjiptono dan Diana dalam saptono (2020) *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh aptian, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh dwi putri, dkk (2023) menyatakan bahwa *Total Quality Manajemen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

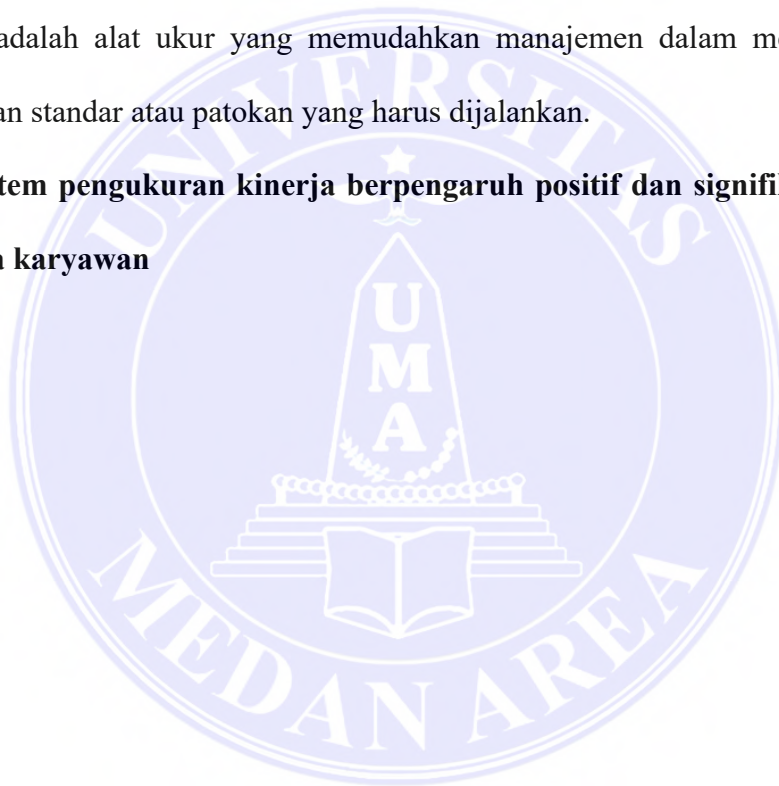
H1: *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengelola suatu organisasi tanpa strategi ibarat buta dalam dunia globalisasi. Karena seharusnya organisasi memiliki rumusan strategi dalam mengontrol setiap masalah yang ada, untuk melakukan evaluasi itulah yang dikatakan Purnomo & Prayati, (2020) dalam penelitiannya yang menganalisis tentang kurangnya kepuasan karyawan dalam layanan yang diberikan untuk karyawannya. Dalam upaya merancang strategi diperlukan pengukuran kinerja

yang dapat melihat strategi dalam melakukan evaluasi Pengukuran kinerja telah menjadi hal yang sangat penting dalam beberapa dekade kebelakang (Sari, 2018) karena menurut dalam penelitiannya pengukuran kinerja perusahaan tak lepas dari key performance indicator atau KPI yang menjadikan instrumen yang memahami perusahaan apakah berada dalam jalan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak. KPI sendiri menurut J. Alegre dalam penelitian yang dilakukan (Patria et al., 2018) adalah alat ukur yang memudahkan manajemen dalam menilai. Karena berisikan standar atau patokan yang harus dijalankan.

H2:Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



2.8.3. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah efikasi diri (*self efficacy*) dan *locus of control* Pulungan & Rivai, (2021). *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan. Semakin baik seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditampilkan karyawan tersebut (Primandaru & Adriyani, 2019).

Hasil penelitian Anam, dkk(2022) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.4. Pengaruh *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), *Locus Of Control* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Total Quality Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sistem Pengukuran Kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *Locus Of Control* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik penerapan *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja dan *Locus Of Control* di dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja manajerialnya.

H4: *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), *Locus Of Control* (X3), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2019). Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2019). Pendekatan penelitian penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana dalam penelitian ini akan membahas pengaruh *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), Dan *Locus Of Control* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Objek Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ido Sinergy Medan, Jalan Tengku Amir Hamzah Komplek Ruko Griya Riatur Indah Blok. A No. 74

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan maret 2023 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1.
Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2023										2024
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan judul	■										
2	Penyusunan proposal		■	■	■	■						
4	Seminar proposal					■						
5	Pengumpulan Data						■					
6	Analisis Data							■	■	■		
8	Seminar Hasil										■	
9	Meja Hijau											■

3.3. Defenisi Operasional dan Instrument Penelitian

3.3.1. Defenisi Operasional

**Tabel 3.2
Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Pulungan & Rivai, 2021).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja (Silaen, 2021)	Likert
Total Quality Management (X1)	Total Quality Management adalah suatu pendekatan untuk menjalankan bisnis yang berusaha untuk memaksimalkan persaingan sebuah organisasi melalui perbaikan yang terus-menerus atas mutu produk, jasa, orang, proses dan lingkungannya (Badzaly, 2021).	1. Komitmen jangka panjang 2. Perbaikan Berkelanjutan 3. Kerja sama Team 4. Pendidikan dan peltihan 5. Pemberdayaan karyawan	Likert

		(Ibrahim & Rusdiana, 2020, hlm. 26)	
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerpkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan (Fahruazi, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja 2. Pengharapan kinerja 3. Landasan penentuan reward pelatihan 4. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala 5. Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja. <p>(Suryani & Fahrurazi, 2020)</p>	Likert
Locus Of Control (X3)	Locus of control berkaitan dengan bagaimana seseorang memegang kendali atas keberhasilan dan kegagalan yang akan dialami (Widhiaswari dkk., 2021). Locus of control memberikan gambaran tentang perilaku seseorang atas hasil dan pencapaian yang telah mereka lakukan, apakah pencapaian tersebut dipengaruhi oleh faktor internal atau dipengaruhi oleh faktor eksternal (Herliza dan Setiawan, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suka bekerja keras 2. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif 3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah 4. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. 5. Memiliki inisiatif yang tinggi <p>(Guslina & mardiana 2022)</p>	Likert

3.3.2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk alat bantu yang dipilih agar mendapatkan hasil dari sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2019, hlm.102) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan instrumen berupa kuisisioner/angket yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan langsung kepada responden . Menurut Sugiyono (2019, hlm.142) “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Variabel – variabel tertentu dapat diukur oleh Instrument pengukuran dalam bentuk kuisisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Menurut Sugiyono (2019:93), Skala Likert merupakan : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert terdapat tingkat pengukuran, yaitu titik 1 sampai 5 yang artinya tingkat pengukuran setiap item pernyataan di kuisisioner. Jawaban responden pada tiap item kuisisioner mempunyai nilai dimana nilai 1 dikatakan nilai sangat tidak setuju dan nilai untuk titik 5 dikatakan nilai sangat setuju.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Dalam Sugiyono (2019, hlm. 145) tentang populasi menyatakan ”*population is the total collection of element about which we wish to make some inference. A population element is the subject on which the measurement is being taken. It is the*

unit of study". Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah inferensi/generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT.Ido sinergy pada tahun 2023 yang berjumlah 46 karyawan tetap.

3.4.2. Sampel

Sampel mempunyai arti yaitu suatu bagian dari keseluruhan, serta karkteristik yang dimiliki sebuah populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019, hlm.81).

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono, (2019) definisi *probability sampling* adalah "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti

memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan. Adapun teknik pengumpulan data yang saya gunakan adalah:

1. Kuisisioner (Angket) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana angket tersebut penulis sebar pada akuntan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skor Jawaban Kuisisioner

Skala Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum kuisisioner disebar terlebih dahulu peneliti harus melakukan instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya

diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing masing variabel $\geq 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Dalam Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019:166) dijelaskan reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama.

Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach. Nilai AlphaCronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai $\alpha > 0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (*sufficient reliability*), namun apabila nilai $\alpha < 0,5$ maka realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Terdapat kriteria realibilitas, yaitu:

- Apabila $\alpha > 0,90$ maka realibilitas sempurna
- Apabila α antara $0,70 - 0,90$ maka realibilitas tinggi
- Apabila α antara $0,50 - 0,70$ maka realibilitas moderat
- Apabila $\alpha < 0,50$ maka realibilitas rendah

3.6.3. Statistik Deskriptif

Ghozali (2018: 19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu regresi yang digunakan sebagai alat analisis, diuji dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 25, yaitu:

3.6.4.1. Uji Normalitas

Menurut Gunawan, (2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah test Kolmogorov-Smirnov, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai Asymp. Sig. > 0,05”.

3.6.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Gunawan, (2020) Uji Multikolinieritas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Jika

nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

3.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya

3.6.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) (Ghozali, 2018:95). Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2) dan *Locus Of Control* (X3)

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

x_1 = *Total Quality Management*

x_2 = Sistem Pengukuran Kinerja

x_3 = *Locus Of Control*

ε = *Error Term*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

3.6.6. Pengujian Hipotesis

3.6.6.1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono, (2019) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), *Locus Of Control* (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jika t hitung $>$ t table atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah – Langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis yang akan di uji, hipotesis yang akan diuji yaitu:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05.

3. Menentukan daerah keputusan

- a. Apabila t sig $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Apabila t sig $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.6.6.2. Uji F (Uji simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *variabel independent* yang terdapat didalam model secara bersama – sama (simultan) terhadap *variabel dependen*. analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), *Locus Of Control* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F: Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k: Jumlah variabel independent

n: Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

1. H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak
2. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima

3.6.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018: 62) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Guna mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB V **KESEMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Total quality management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ido Sinergy Medan.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ido Sinergy Medan.
3. *Locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ido Sinergy Medan.
4. *Total quality management*, sistem pengukuran kinerja, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ido Sinergy Medan.

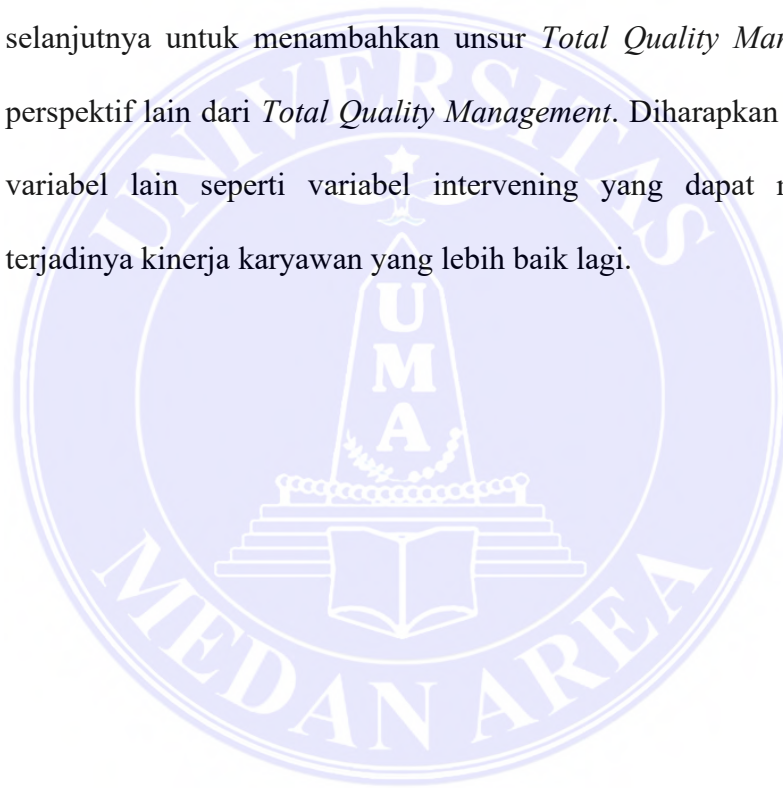
5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi:

1. Perusahaan, khususnya bagi pihak manajemen PT. Ido Sinergy Medan diharapkan untuk memperhatikan karyawan seperti dengan menerapkan pelatihan tim atau *team training*, pelatihan *soft skill*, pelatihan produk, senantiasa mengkaji Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan guna meningkatkan kinerja, dan agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan mudah tercapai diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing karyawan, dengan cara mengadakan *sharing moment* setiap minggunya. Agar perusahaan bisa

mengetahui pribadi, kondisi dan juga kompetensi dari masing-masing karyawan, sehingga apabila kepribadian dari karyawan tersebut kondisi dan kompetensinya bagus maka akan menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah dilakukan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, tidak semua unsur total quality management digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan unsur *Total Quality Management* atau perspektif lain dari *Total Quality Management*. Diharapkan menggunakan variabel lain seperti variabel intervening yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, m. E. (2020). Sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja bank syariah. *Vjra*, 9(1).
- Agung nugroho catur saputro dan dkk.(2022) manajemen mutu terpadu untuk pendidikan. Ed. Abdul karim dan janner simarmata. Cetakan 1. Yayasan kita menulis.
- Akbar, s. 2018. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Jiaganis*. Vol 03 no. 02.
- Ambarwati, arie. 2018. Perilaku dan teori organisasi. Media nusa creative.malang.
- Anam, pradana & wahyudi. 2022. Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal education and development*. Vol. 10 no.3
- Aptian, k., & nureli. (2023). Pengaruh penerapan total quality management dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Bandung conferenceseries: accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6330>
- Ariwibowo, t., & alhamidi, p. A. (2021). *Implementation of total quality management (tqm) on teaching factory (tefa) vocational middle school in bogor district*. 7(05), 269–282. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4847>
- Ary, i. R., & sriathi, a. A. A. 2019. Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali). *E-jurnal manajemen universitas udayana*. Vol 08 no. 01.
- Azwari, a, lia febria lina. (2021). Pengaruh price discount dan kualitas produk pada impulse buying di situs belanja online shopee indonesia. *Technobiz: international journal of business*, 3(2), 37-34 akuntansi, 66-71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Badzaly, f. N. (2021). Pengaruh penerapan total quality management, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal riset akuntansi*, 66–71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Chien, g. C. L., mao, i., nergui, e., & chang, w. (2020). The effect of work motivation on employee performance: empirical evidence from 4-star hotels in mongolia. *Journal of human resources in hospitality and tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Christanti, n. S., & dwijanto witjaksono, a. (2019). Pengaruh total quality management terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada pabrik gula candi baru sidoarjo the effect of total quality management on employee performance through leadership as intervening variables in sugar factory candi baru sidoarjo. In *jurnal manajemen aset infrastruktur & fasilitas* (vol. 3, issue 2).
- De souza, f. F., corsi, a., pagani, r. N., balbinotti, g., & kovaleski, j. L. (2021). Total quality management 4.0: adapting quality management to industry 4.0. *The tqm journal*, 34(4), 749–769. <https://doi.org/10.1108/tqm-10-2020-0238>
- Dwi putri, p., & fitriah, e. (2023). Pengaruh total quality management terhadap kinerja karyawan. *Bandung conference series: accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.7176>

- Ekonomi, f., sanata, u., yogyakarta, d., & kristanto, a. T. (2019). Pengaruh political connections terhadap kinerja perusahaan. *Exero journal of research in business and economics*, 02(01). <https://doi.org/10.24071/exero.2019.02.01.01>
- Fadilah, f., & mahyuni, s. R. 2019. Analisis faktor yang mempengaruhi locus of control mahasiswa pendidikan matematika fkip universitas samudra. *Jurnal ipa & pembelajaran ipa*. Vol 02 no. 02.
- Faraj, k. M., faeq, d. K., abdulla, d. F., ali, b. J., & sadq, z. M. (2021). Total quality management and hotel employee creative performance: the mediation role of job embeddedment. *Journal of contemporary issues in business and government*, 27(1), 2021. <https://cibg.org.au/3838https://ssrn.com/abstract=3840817>
- Firdaus, f., & rosdiana, y. (2023). Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan dan total quality management terhadap kinerja karyawan. *Bandung conference series: accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.5888>
- Ghozali, imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25. Edisi 9. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Gunawan, ce. 2020. Mahir menguasai spss panduan praktis mengolah data penelitian. Sleman: deepublish cv. Budi utama.
- Haslinda., & muhammad, j. 2018. Pengaruh perencanaan anggaran dan evaluasi anggaran terhadap kinerja organisasi dengan standar biaya sebagai variabel moderating pada pemerintah daerah kabupaten wajo. *jurnal ilmiah akuntansi peradaban*. Vol 02 no. 01.
- Haslinda, h., kamase, j., & hajering. (2020). Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial skpd di kabupaten sidenreng rappang. *Invoice: jurnal ilmu akuntansi*, 2(2), 90–121. <https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4113>
- Herliza, y., setiawan, m. A., (2019). Pengaruh locus of control, turnover intention, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional spiritual quotient (esq) terhadap dysfunctional audit behavior. *Jurnal eksplorasi akuntansi*, 1(3), 1589–1603. <http://jea.pj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/13>
- Ibrahim, t. & rusdiana, a. (2021). Manajemen mutu terpadu. Bandung: penerbit yrama widya.
- Jami, d. Z., & muharam, a. (2022). Strategy for improving the quality of islamic religious education study programs with total quality management. *Nidhomul haq: jurnal manajemen pendidikan islam*, 7(2), 267–283. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2096>
- Jumady, e., sugiarto, s., & latief, f. (n.d.). Point of view research management management performance analysis based on total quality management principles keyword : focus on customers commitment teamwork education and training employee engagement and empowerment management performance. In *point of view research management* (vol. 2, issue 1). <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Larasati ahluwalia, k. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja dan keseimbangan pekerjaan-rumah di masa pandemi ncovid-19. *Manajemen sumber daya manusia*, vii(2), 119–128.

- Mahesti, s. H., & mardalis, a. (n.d.). *Analisis total quality management, sistem pengukuran kinerja dan reward terhadap kinerja karyawan.*
- Malik, a. (2020). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. *Ejurnal administrasi dan bisnis* vol.8 no.1
- Mansyur, a. (2020). Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bea dan cukai dalam pengawasan rokok ilegal. In *majalah ilmiah bijak* (vol. 17, issue 1). [Http://ojs.stiami.ac.id](http://ojs.stiami.ac.id)
- Moehersono, 2017. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Depok. Rajawali pers.
- Mootalu, j., uhing, y., ekonomi dan bisnis, f., & manajemen universitas sam ratulangi manado, j. (2019). Pengaruh locus of control dan gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah (bpkad) kota manado the influences of locus of control and transformational leadership on employee performance at badan pengelola keuangan dan aset daerah (bpkad) kota manado. *381 jurnal emba*, 7(1), 381–390.
- Muis, m. R., ramadhan, m. A., & arif, m. (2020). Analisis kinerja karyawan bank pada masa pandemi covid-19. *Proceeding seminar nasional kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Nabawi, r. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2fmaneggio.v2i2.3667>
- Novia rizka, i. (2022). Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi di pt. Perkebunan nusantara iv medan. *Jurnal ekonomi bisnis digital*, 1(2), 212-225. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.54>
- Novia rizka, i., lyza tahura, t., & suyar, a. S. (n.d.-a). *Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi di pt. Perkebunan nusantara iv medan.*
- Patria, s., w, a., s suharyo, o., & susanto, d. A. (2018). Performance assessment of pt. X automotive companies using performance prism and analytical hierarchy process (ahp). *International journal of economics and management studies*, 5(8), 24–32.
- Pratama, a. A. N., & maghfiroh, f. N. (2020). "pengaruh total quality management (tqm) terhadap kinerja karyawan di bmt taruna sejahtera anggaran, jawa tengah". *Jurnalekonomi dan perbankan syariah*, 7 (1), 93–117
- Primandaru, n., & adriyani, b. (2019). Pengaruh entrepreneurial education, risk tolerance dan self efficacy terhadap entrepreneurial intention pada mahasiswa. *Jurnal manajemen*, 9(2), 316–328.
- Ponto, R. G. G., Pangemanan, S. S., Lambey, R., Akuntansi, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *EVALUASI PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA PT TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO EVALUATION OF THE APPLICATION TOTAL QUALITY MANAGEMENT AT PT TASPEN (PERSERO) MANADO BRANCH*. 9(3), 853–862.
- Pulungan, p. I. S., & rivai, h. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel

- intervening pada pt semen padang. *Jurnal menara ekonomi : penelitian dan kajian ilmiah bidang ekonomi*, 07(01), 54–65.
- Purnamasari, r. 2019. Determinan goal-setting terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. *Journal of management and business*. Vol 02 no. 01
- Purnomo, m. R. A., & prayati, k. T. (2020). Performance analysis using fuzzy balanced scorecard-based performance prism. *Iop conference series: materials science and engineering*, 931(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899x/931/1/012018>
- Rahman hamsa, p., & dwi ilhami, m. (2022). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. In *jurnal entrepreneur dan manajemen sains* (vol. 4, issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Rahmawati, p., & halmawati, h. (2020). Pengaruh locus of control dan tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsi auditor: studi empiris pada kantor akuntan publik di kota padang. *Wahana riset akuntansi*, 8(1), 35. <https://doi.org/10.24036/wra.v8i1.109102>
- Sabuhari, r., sudiro, a., irawanto, d. W., & rahayu, m. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management science letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salendu, m., morasa, j., tirayoh, v. Z., akuntansi, j., ekonomi dan bisnis, f., sam ratulangi, u., & kampus bahu, j. (2023). Pengaruh total quality management (tqm), sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap karyawan pada pt. Sinar galesong mandiri di manado. In *going concern : jurnal riset akuntansi* (vol. 45, issue 1).
- Saptono, a., sutanto, a., & hidayat, a. C. (2020). Pengaruh perilaku produktif dan total quality management terhadap kinerja karyawan (studi pada tv mu). *Jurnal ecoment global*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.862>
- Sari, r. P. (2015). Integration of key performance indicator into the corporate strategic planning: case study at pt. Inti luhur fuja abadi, pasuruan, east java, indonesia. *Agriculture and agricultural science procedia*, 3, 121–126. <https://doi.org/10.1016/j.aaspro.2015.01.024>
- Sembiring, m. (2019). Analisis rasio likuiditas, profitabilitas, solvabilitas dan perputaran persediaan untuk menilai kinerja perusahaan retail yang terdaftar di bei. In *masta sembiring jurnal akuntansi barelang* (vol. 4, issue 1).
- Silaen, n. R. (2021). Kinerja karyawan . Bandung: widina bhakti persada.
- Suartina, i. W., swara, n. N. A. A. V., & astiti, n. L. S. (2019). Pengaruh total quality management (tqm) terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan pada pt. Tomorrow s antiques indonesia. *Widya manajemen*, 1(21–20). <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.349>
- Sugiyono (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung : alfabet.
- Supihati, s. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. *Jurnal paradigma universitas islam batik surakarta*, 12(01), 92–112.
- Suryani, & fahrurazi. (2020). Pengaruh sistem penghargaan, total quality management dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada

- perusahaan industri pengolahan kelapa terpadu idragiri hilir. *Jurnal akuntansi dan keuangan* – vol. 9 , no. 1,
- Suwarno, s., aprianto, r., & suberthi, m. (2020). Pengaruh total quality management (tqm) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu manajemen*, 9(2), 165. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i2.2560>
- Telnoni, aditya. 2020. Pengaruh locus of control dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Surya batara mahkota kupang). *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas nusa cendana*..
- Uslina, i., & mardiana, r. (2022). Pengaruh efikasi diri (self efficacy) dan lokus kendali (locus of control) terhadap kinerja (performance) karyawan toko mok's sport bekasi. *Jurnal ilmiah wahana pendidikan*, 8(24), 636-648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>
- Utami dewi, amalia, madelan, s., & badawi saluy, a. (2021). Analysis of the application of total quality management in lens products in pt. Xyz. *Scholars bulletin*, 7(3), 14–20. <https://doi.org/10.36348/sb.2021.v07i03.001>
- Widhiaswari, d. A. S., wianto putra, i. M., & damayanti, n. N. S. R. (2021). Pengaruh tekanan anggaran waktu, locus of control, kompleksitas tugas dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional auditor pada kantor akuntan publik di provinsi bali. *Jurnal riset akuntansi warmadewa*, 2(1), 54–59. <https://doi.org/10.22225/jraw.2.1.2934.54-59>

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)6/5/24

KUESIONER

Kepada Yth. Bapak /Ibu
Karyawan PT. Ido Sinergy
Di Tempat

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Medan Area, Fakultas ekonomi yang sedang mengadakan penelitian tentang “ *Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ido Sinergy* ”. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu uji coba penelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Agnesia N E B Sinurat

NPM :198330073

I. Karakteristik Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Usia : < 25 tahun 46 – 65 tahun

26 – 45 tahun > 66 tahun

Pendidikan : SD DIII

SMP S1

SMU/ sederajat S2 & S3

II. Pertanyaan Penelitian

Petunjuk singkat pengisian Berdasarkan pengalaman anda selama ini, berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan harapan anda dan kenyataan. Keterangan:

- 5 : Sangat Setuju : SS
- 4 : Setuju : S
- 3 : Cukup Setuju : CS
- 2 : Tidak Setuju : TS
- 1 : Sangat Tidak Setuju : STS

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	Kualitas					
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan perusahaan					
	Kuantitas					
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
	Ketetapan Waktu					
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
	Pengetahuan Pekerjaan					
4	Saya mampu memahami pekerjaan dengan baik tugas dan pekerjaan saya					
	Komitmen Kerja					
5	Kepribadian, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik					

TOTAL QUALITY MANAGEMENT

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	Komitmen Jangka Panjang					
1	Saya memiliki pencapaian target yang berkelanjutan sesuai dengan peraturan/ kebijakan dari perusahaan					
	Perbaikan Berkelanjutan					
2	Saya memiliki keberanian dan menerima masukan kritikan untuk kinerja yang lebih baik					
	Kerja Sama Team					
3	Selalu bersedia berkomunikasi dengan karyawan lain untuk saling memberi informasi					
	Pendidikan Dan Pelatihan					
4	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan formal					
	Pemberdayaan Karyawan					
5	Saya dimotivasi untuk mengutarakan argumen dan keluhan secara terbuka					

Sistem Pengukuran Kinerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	Membantu Meningkatkan Kinerja					
1	Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					
	Pengharapan Kinerja					
2	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal					
	Landasan Penentuan Reward					
3	Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima					
	Sistem Pengukuran Kinerja Dilakukan Secara Berkala					
4	Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala oleh perusahaan					
	Evaluasi Kelayakan Pengukuran Kinerja					
5	Perusahaan mengevaluasi standard yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja					

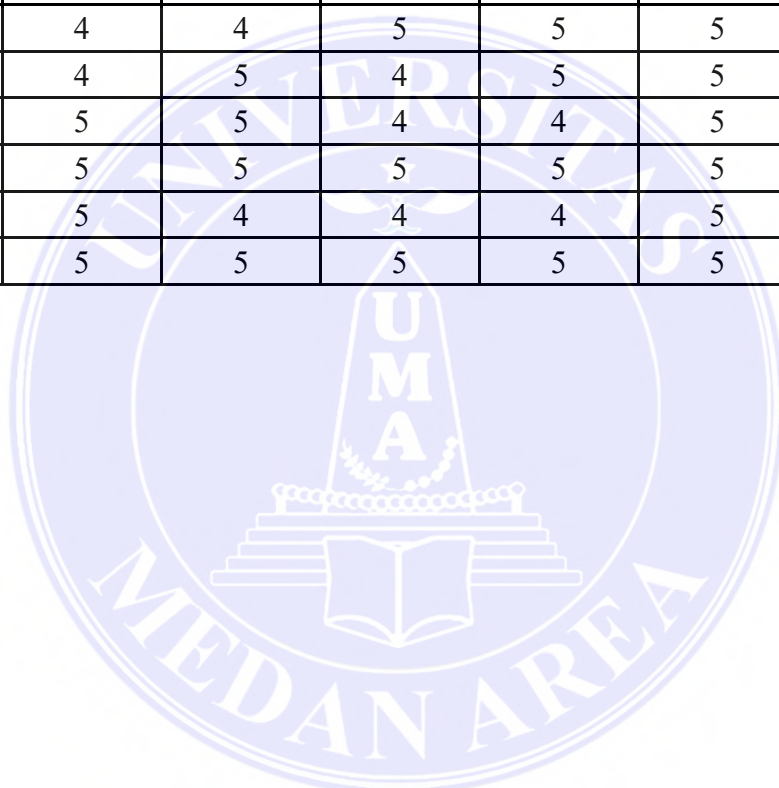
Locus Of Control

NO	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Suka Bekerja Keras					
1	Saya bekerja keras dalam melakukan setiap tugas pekerjaan					
	Selalu Mencoba Untuk Berfikir Efektif					
2	Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan					
	Berusaha Memecahkan Masalah					
3	Saat terjadi kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar					
	Usaha Harus Dilakukan Jika Ingin Berhasil					
4	Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja					
	Memiliki Inisiatif Yang Tinggi					
5	Saya selalu memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan pekerjaan					

Lampiran 2. Rekap Kuisisioner *Total Quality Management* (X1)

NO	TOTAL QUALITY MANAGEMENT					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	5	22
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	5	4	4	22
10	4	5	5	5	4	23
11	5	5	5	4	5	24
12	4	5	4	4	4	21
13	4	5	3	5	4	21
14	4	4	4	5	5	22
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	5	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	5	4	5	23
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	5	4	21
22	4	5	4	5	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	5	4	4	21
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	5	5	4	22
29	5	4	5	5	4	23
30	5	4	4	5	5	23
31	5	5	5	5	5	25

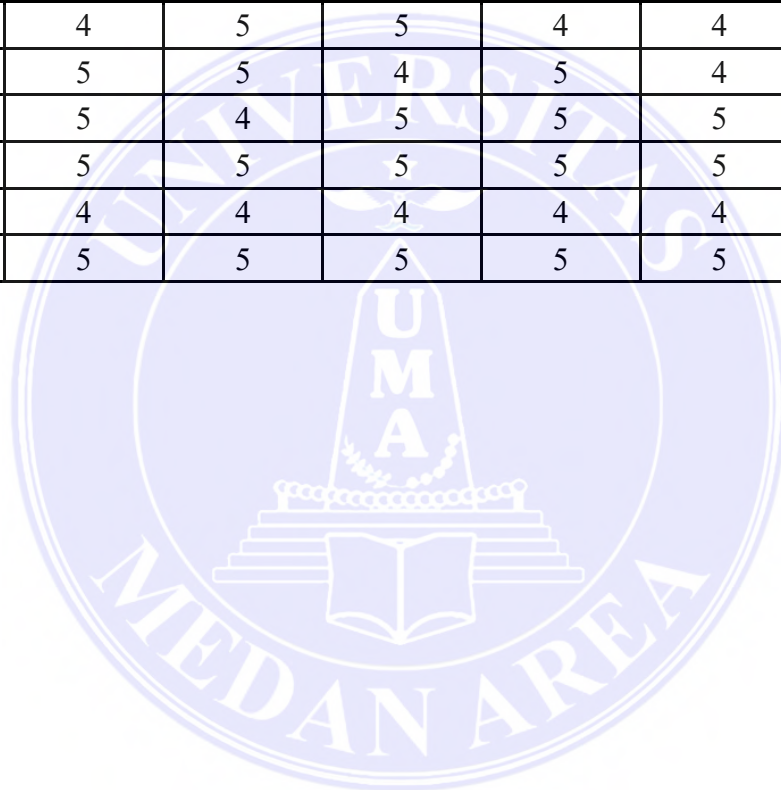
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	5	5	5	24
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	4	24
36	4	5	4	5	4	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	5	5	5	23
42	4	5	4	5	5	23
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	4	4	4	5	22
46	5	5	5	5	5	25



Lampiran 3. Rekap Kuisisioner Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

NO	SISTEM PENGUKURAN KINERJA					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	4	5	24
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	3	3	3	3	3	15
8	4	5	5	5	5	24
9	3	4	3	5	4	19
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	4	5	22
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	4	3	3	18
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	3	3	3	15
19	5	5	5	5	5	25
20	4	3	5	5	5	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	5	4	5	22
25	4	4	5	4	4	21
26	5	4	4	4	5	22
27	4	4	5	5	4	22
28	3	4	3	3	3	16
29	5	4	4	5	5	23
30	5	4	5	4	4	22
31	5	5	5	5	5	25

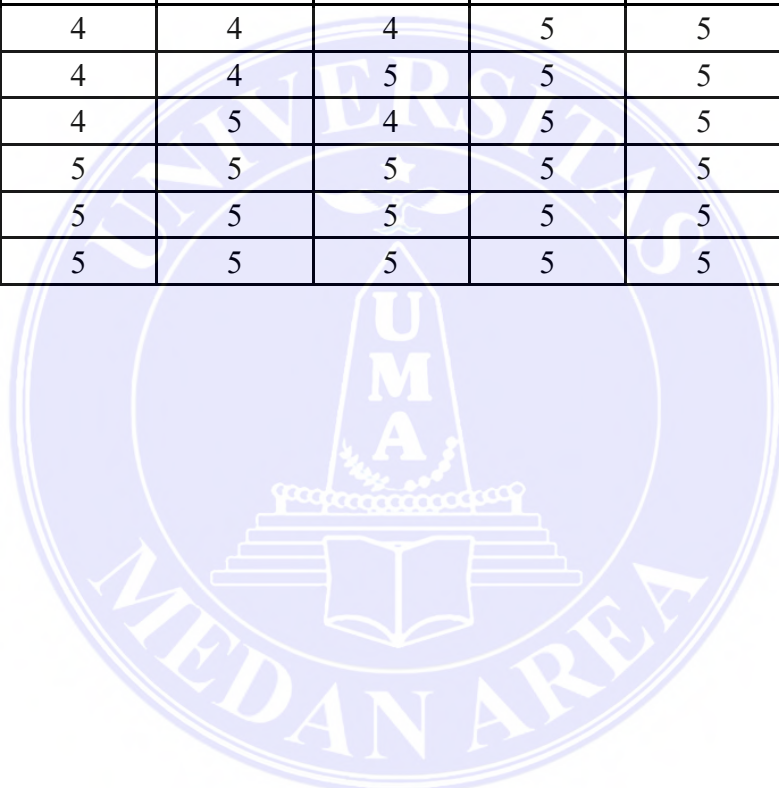
32	5	4	5	5	5	24
33	5	4	5	5	5	24
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	5	5	4	23
36	5	4	4	5	4	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	5	4	4	21
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	4	4	22
42	5	5	4	5	4	23
43	5	4	5	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25



Lampiran 4. Rekap Kuisisioner Variabel *Locus Of Control* (X3)

NO	LOCUS OF CONTROL					TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	5	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	5	4	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	3	4	5	20
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	5	5	4	24
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	5	4	5	23
19	5	5	4	5	4	23
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	4	4	5	4	5	22
23	5	5	4	5	4	23
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	5	4	23
26	4	5	4	4	4	21
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25

32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	4	24
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	4	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	5	5	22
42	4	4	5	5	5	23
43	4	5	4	5	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25



Lampiran 5. Rekap Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN					TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	4	4	22
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	5	4	23
9	5	4	5	5	4	23
10	4	5	4	5	5	23
11	5	5	5	4	5	24
12	4	5	4	4	4	21
13	4	5	4	5	4	22
14	4	4	4	5	5	22
15	5	4	5	5	4	23
16	4	4	5	5	5	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	4	5	4	23
21	4	5	4	4	4	21
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	5	4	5	22
24	5	4	4	5	4	22
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	5	5	4	23
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	5	4	4	22
30	4	5	5	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25

32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	5	24
34	5	4	5	4	5	23
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	4	5	5	23
37	4	4	5	4	4	21
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	4	5	23
42	5	4	5	4	5	23
43	4	5	5	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	4	5	4	5	5	23
46	5	5	5	5	5	25

Lampiran 6. Rekap Hasil Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	26 – 35	S1
2	Laki- laki	26 – 35	S1
3	Laki- laki	<55	SMA/ Sederajat
4	Perempuan	< 25	S1
5	Laki- laki	26 – 35	S1
6	Perempuan	26 – 35	S1
7	Perempuan	26 – 35	S1
8	Perempuan	36 – 45	S2 & S3
9	Laki- laki	36 – 45	S1
10	Perempuan	26 – 35	S1
11	Perempuan	36 – 45	S1
12	Perempuan	36 – 45	S1
13	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
14	Perempuan	26 – 35	S1
15	Perempuan	36 – 45	S1
16	Perempuan	26 – 35	SMA/ Sederajat
17	Perempuan	26 – 35	S1
18	Perempuan	36 – 45	S1
19	Perempuan	26 – 35	S2 & S3
20	Perempuan	< 25	S1
21	Laki- laki	26 – 35	S1
22	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
23	Perempuan	36 – 45	S1
24	Perempuan	26 – 35	SMA/ Sederajat
25	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
26	Laki- laki	26 – 35	S1
27	Perempuan	< 25	S1
28	Perempuan	26 – 35	S1
29	Perempuan	26 – 35	S1
30	Laki- laki	< 25	S1
31	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
32	Laki- laki	< 25	S1
33	Laki- laki	< 25	SMA/ Sederajat
34	Perempuan	26 – 35	S1
35	Laki- laki	26 – 35	S2 & S3
36	Perempuan	< 25	S1
37	Laki- laki	< 25	S1

38	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
39	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat
40	Perempuan	< 25	S1
41	Perempuan	26 – 35	S1
42	Laki- laki	< 25	S1
43	Perempuan	< 25	S1
44	Laki- laki	26 – 35	S1
45	Perempuan	< 25	S1
46	Perempuan	< 25	SMA/ Sederajat



Lampiran 7. Rekap Hasil Distribusi jawaban Responden

Variabel *Total Quality Management* (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	43.5	43.5	43.5
	SS	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	39.1	39.1	39.1
	SS	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.2	2.2	2.2
	S	18	39.1	39.1	41.3
	SS	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	37.0	37.0	37.0
	SS	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	41.3	41.3	41.3
	SS	27	58.7	58.7	100.0

	Total	46	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13.0	13.0	13.0
	S	17	37.0	37.0	50.0
	SS	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.7	8.7	8.7
	S	25	54.3	54.3	63.0
	SS	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.9	10.9	10.9
	S	16	34.8	34.8	45.7
	SS	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.9	10.9	10.9
	S	17	37.0	37.0	47.8
	SS	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.9	10.9	10.9
	S	18	39.1	39.1	50.0
	SS	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Varabel Locus Of Control (X3)

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	39.1	39.1	39.1
	SS	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	34.8	34.8	34.8
	SS	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.2	2.2	2.2
	S	14	30.4	30.4	32.6
	SS	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	32.6	32.6	32.6
	SS	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	37.0	37.0	37.0
	SS	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	43.5	43.5	43.5
	SS	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	43.5	43.5	43.5
	SS	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	32.6	32.6	32.6
	SS	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	39.1	39.1	39.1
	SS	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	34.8	34.8	34.8
	SS	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	



Lampiran 8. Uji Validitas
Variabel *Total Quality Management* (X1)

		Correlations					TOTAL QUALITY MANAGEMENT
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.285	.433**	.146	.422**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.055	.003	.332	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.285	1	.263	.309*	.323*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.055		.078	.037	.029	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.433**	.263	1	.302*	.225	.682**
	Sig. (2-tailed)	.003	.078		.041	.133	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.146	.309*	.302*	1	.364*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.332	.037	.041		.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.422**	.323*	.225	.364*	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.029	.133	.013		.000
	N	46	46	46	46	46	46
TOTAL QUALITY MANAGEMENT	Pearson Correlation	.687**	.647**	.682**	.628**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Variabel Sistem Paengukuran Kinerja (X2)

		Correlations					SISTEM PENGUKURAN KINERJA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.564**	.619**	.592**	.703**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.564**	1	.643**	.608**	.573**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.619**	.643**	1	.647**	.718**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.592**	.608**	.647**	1	.739**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.703**	.573**	.718**	.739**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
SISTEM PENGUKURAN KINERJA	Pearson Correlation	.829**	.794**	.860**	.850**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Locus Of Control (X3)

		Correlations					LOCUS OF CONTROL
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
X3.1	Pearson Correlation	1	.630**	.492**	.487**	.217	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.148	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.630**	1	.302*	.563**	.292*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.000	.049	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.492**	.302*	1	.516**	.267	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.042		.000	.072	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.487**	.563**	.516**	1	.332*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.217	.292*	.267	.332*	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.148	.049	.072	.024		.000
	N	46	46	46	46	46	46
LOCUS OF CONTROL	Pearson Correlation	.779**	.761**	.721**	.794**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA KARYAWAN
Y.1	Pearson Correlation	1	-.062	.325*	.105	.004	.489**
	Sig. (2-tailed)		.685	.027	.485	.979	.001
	N	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	-.062	1	-.142	.285	.280	.489**
	Sig. (2-tailed)	.685		.345	.055	.059	.001
	N	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.325*	-.142	1	.012	.466**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.027	.345		.935	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.105	.285	.012	1	.256	.589**
	Sig. (2-tailed)	.485	.055	.935		.086	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.004	.280	.466**	.256	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.979	.059	.001	.086		.000
	N	46	46	46	46	46	46
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.489**	.489**	.573**	.589**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 9. Uji Reabilitas
Total Quality Management (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	5

Sistem Pengukuran Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

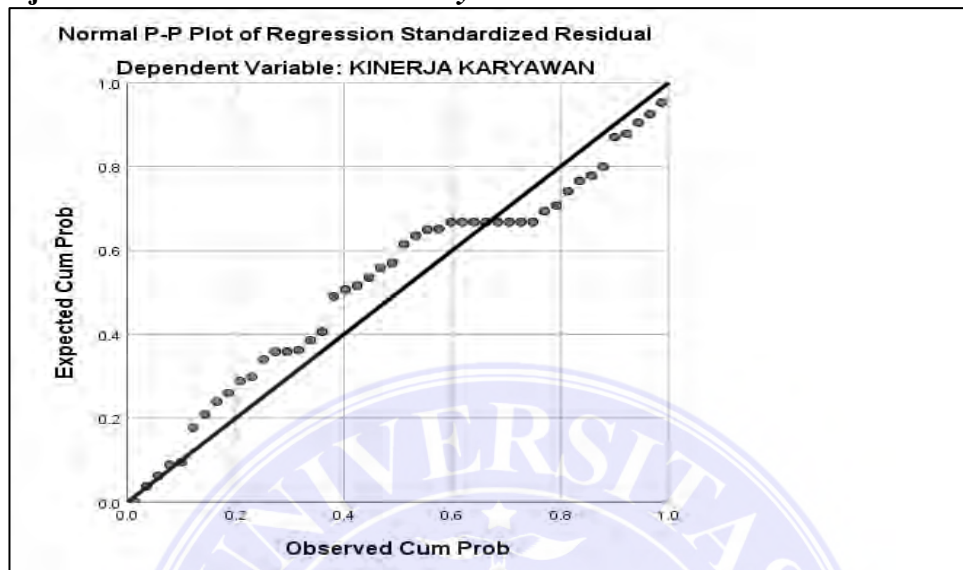
Locus Of Control (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

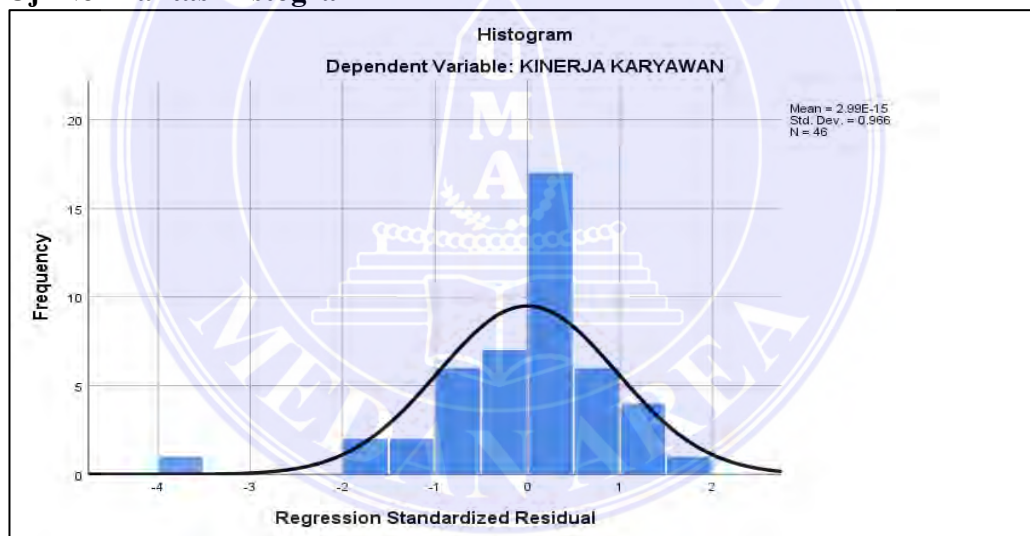
Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.471	5

Lampiran 10 Uji Normalitas
Uji Normalitas *Normal Probability Plot*



Uji Normalitas Histogram



Uji Kolomogorov-Smirnov

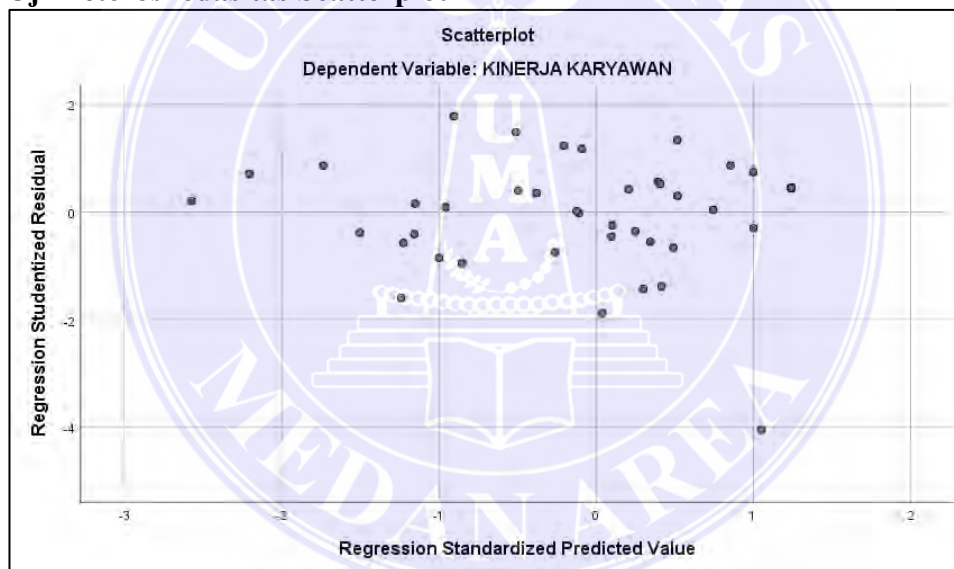
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34565465
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.091
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 11 Uji multikoleniaritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.038	.773		9.100	.000		
	TOTAL QUALITY MANAGEMENT	.137	.040	.180	3.399	.001	.585	1.709
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	.231	.022	.503	10.405	.000	.703	1.422
	LOCUS OF CONTROL	.338	.038	.474	8.997	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 12 Uji Heteroskedasitas Uji Heteroskedasitas Scatterplot



Uji Heteroskedasitas Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.239	.515		.464	.645
	TOTAL QUALITY MANAGEMENT	.022	.027	.162	.824	.414
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	-.016	.015	-.195	1.088	.283
	LOCUS OF CONTROL	.014	.025	.112	.574	.569

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.038	.773		9.100	.000		
	TOTAL QUALITY MANAGEMENT	.137	.040	.180	3.399	.001	.585	1.709
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	.231	.022	.503	10.405	.000	.703	1.422
	LOCUS OF CONTROL	.338	.038	.474	8.997	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 14 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.038	.773		9.100	.000
	TOTAL QUALITY MANAGEMENT	.137	.040	.180	3.399	.001
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	.231	.022	.503	10.405	.000
	LOCUS OF CONTROL	.338	.038	.474	8.997	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.589	3	24.196	189.017	.000 ^b
	Residual	5.376	42	.128		
	Total	77.965	45			


a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, TOTAL QUALITY MANAGEMENT

Lampiran 16 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.926	.358

a. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, TOTAL QUALITY MANAGEMENT

Lampiran 17 Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366870, 7360168, 7364348, 7366791, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sia Sersya No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 656/FEB/A/02.2/B/VIII/2023
Lamp :-
Perihal : Izin Research/ survey

Kepada Yth.
PT. Ido Sinergy Medan

Dengan hormat

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan mengharapkan bantuan saudara saudara, Bapak/Ibu Kepada mahasiswa kami :

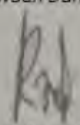
Nama	: Agnesia Naida Enjel Berta Sinurat
N P M	: 198330073
Program Studi	: Akuntansi
Judul	: Pengaruh Total Quality Mangement, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ido Sinergy Medan

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak/Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata- mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Inovasi
Kemahasiswaan Dan Alumni



Rana Fatimah Ananda, S.E, M.Si

Tembusan:

1. Wakil Rektor Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa Ybs
4. Pertinggal

Lampiran 18 Surat Selesai Riset

