

LAPORAN AKHIR

RESEARCH IN ACTION



**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Locus Of Control
terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FIF Group
Cabang Palembang 1)**

Disusun oleh:

Ega Leovani. S.E.,M.M.

0216088702

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Akuntansi
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2016**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN**

Judul penelitian

Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan bagian (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Palembang 1)

Ketua peneliti

a. Nama : Ega Leovani. S.E.,M.M.
b. NIDN/NIP : 0216088702
c. Jabatan/Golongan :
d. Program Studi/Fakultas : Fakultas Bisnis dan Akuntansi /Manajemen
e. Perguruan Tinggi : Universitas Katolik Musi Charitas
f. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
g. Nomor HP : 085273522226
h. Alamat email : egaleovani@yahoo.com

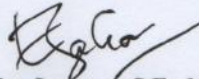
Biaya penelitian :
- Di usulkan ke Universitas Katolik Musi Charitas
- Rp. 3.000.000.-

Mengetahui
Dekan



M.Y. Dedi Haryanto, S.E.,M.Si.
NIDN. 0205107401



Palembang, Januari 2017
Ketua Tim Pengusul,


Ega Leovani. S.E., M.M.
NIDN 0216088702

Menyetujui,
Kepala LPPM


Fransiska Soejono, S.E., M.Sc.
NIDN: 0216117701



**SURAT PERNYATAAN
KEABSAHAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ega Leovani. S.E., M.M.
NIDN : 0216088702
Tempat, Tanggal Lahir : Manna, 16 Agustus 1987
Pangkat, Golongan, TMT : Penata Muda TK I/ IIIB
Jabatan, TMT : Dosen
Bidang Ilmu/Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan/Program Studi : Ekonomi / Manajemen
Unit Kerja : Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa Karya Ilmiah, seperti di bawah ini:

No.	Karya Ilmiah	Judul	Identitas Karya Ilmiah (ISBN/ISSN/Edisi/Tahun Terbit/Penerbit)	Alamat Unggah Online
1	Laporan Penelitian/Artikel	Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan bagian (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Palembang 1)	Dalam proses	Dalam proses

1. Adalah benar karya saya sendiri atau bukan plagiat hasil karya orang lain dan saya ajukan sebagai bahan Laporan Beban Kerja Dosen.
2. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini bukan karya saya sendiri atau plagiat hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang,
Yang Membuat Pernyataan,



Ega Leovani. S.E., M.M.
NIDN 0216088702

ABSTRAKSI

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan locus of control terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu pemberdayaan karyawan (X1) dan *locus of control* (X2), serta *kinerja karyawan* sebagai variabel dependennya (Y).

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada 74 orang karyawan tetap PT. FIF Group cabang Palembang dengan metode *proportional cluster random sampling*, dimana populasi dikelompokkan berdasarkan bagian masing-masing, lalu masing-masing bagian akan diambil beberapa sampel dengan metode *simple random sampling* (Sekaran, 2000:283). Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 for windows.

Variabel bebas *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variable locus of control dalam pernyataan sebenarnya tidak ada yang disebut dengan keberuntungan bagi responden nilainya adalah tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa t locus of control tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H1 dapat ditolak. Variabel bebas pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variable PT. FIFGROUP melalui section Head masing-masing memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah tinggi. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh pemberdayaan maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan sebagai H2 dapat diterima

Kata kunci : *Pemberdayaan karyawan, Locus Of Control, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of employee empowerment and locus of control toward employee performance in PT FIF Group Palembang. This study involved the employee empowerment(X1) and locus of control (X2) as independent variables and employee performance as dependent variable (Y).

The data was collected through questionnaire which distributed to 74 employees of PT. FIF Group Palembang. The respondents were selected by using proportional cluster random sampling method, which means that the population is grouped based on each part, thus the sample is selected from each part by using simple random sampling method (Sekaran, 2000:283). Whilst, the data were analyzed by using SPSS 17.0 program for windows.

The independent variable (locus of control) partially did not positively influence and was not significant toward the dependent variable (employee performance). Whilst according to the calculation of three box method, it was found out that locus of control in the statement as a fortune for the respondents was high. It is implied that t value of locus of control did not influence the employee performance which means H1 was rejected. The independent variable (empowerment) partially and positively influenced and was significant toward the dependent variable of employee performance. The calculation of three box method showed that the variable of PT FIFGROUP through the section head which introduced the individual initiative to have transformation by completing the work was high. In other words, it can be said that the stronger the empowerment influence was, the stronger the appropriateness relation between empowerment toward employee performance would be, H2 was accepted.

Keywords : *employee empowerment, locus of control, and employee performance*