

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PADA KINERJA MANAJERIAL DENGAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Arief Adi Saputro<sup>1</sup>, Joko Utomo<sup>2</sup>**  
Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: [joko.utomo@umk.ac.id](mailto:joko.utomo@umk.ac.id)<sup>2</sup>

## **ABSTRACT**

*This study is aimed to examine the effect of organization commitment, motivation and compensation to the managerial performance trough internal locus of control as a moderating variables. The object of this research is FKTP BPJS Health in Kudus Regency. As for the population in this study as many as 116 FKTP BPJS Health in Kudus Regency using population sample method. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results of this study indicate that organization commitment, motivation and compensation had a significant effect on managerial performance, internal locus of control was also proven to be successful in strengthening the relationship between organizational commitment, motivation, and compensation with managerial performance of FKTP BPJS Health in Kudus Regency.*

*Keywords: commitment, motivation, compensation, internal locus of control, and performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Di saat Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) mulai diterapkan di Indonesia, pelayanan kesehatan tidak lagi terpusat di rumah sakit atau Fasilitas Kesehatan (Faskes) tingkat lanjutan. Namun, pelayanan kesehatan harus dilakukan secara berjenjang sesuai dengan kebutuhan medisnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi peserta BPJS Kesehatan. Dalam implementasi sistem kesehatan nasional, prinsip *managed care* diberlakukan, dimana terdapat empat pilar yaitu Promotif, Preventif, Kuratif, dan Rehabilitatif. Prinsip ini akan memberlakukan pelayanan kesehatan yang akan difokuskan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP)/Faskes Primer seperti di Puskesmas, klinik, atau praktek dokter perseorangan yang akan menjadi gerbang utama peserta BPJS Kesehatan dalam mengakses pelayanan kesehatan.

Penelitian ini ingin menguji kembali apakah dengan teori yang sama tetapi dengan variabel dan obyek penelitian yang berbeda akan memberikan hasil yang sama atau sebaliknya dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Sari (2017) yang meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan menambahkan variabel *locus of control* menjadi variabel moderasi untuk

memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial itu sendiri. *Locus of control* merupakan bagian dari ilmu psikologi yang mempelajari tentang keyakinan yang dimiliki individu dan penyebab dari tingkah laku yang mereka hasilkan apakah baik atau tidak untuk dirinya sendiri. Mattola (2011) memberikan pendapatnya tentang *locus of control* bahwa individu yang memiliki internal *locus of control* memiliki semangat kerja tinggi, serta sabar saat menghadapi segala kesulitan yang sedang dihadapi dalam kehidupan maupun dalam lingkungan pekerjaannya sedangkan individu dengan external *locus of control* lebih mudah putus asa dan menyerah apabila sedang mengalami kesulitan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada: (1) penambahan variabel penelitian yaitu motivasi dan kompensasi, (2) obyek penelitian, pada penelitian Widyawati dan Sari (2017) dilakukan di Bank Pembangunan Daerah di Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di FKTP BPJS Kesehatan Kabupaten Kudus.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Manullang (2001: 194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya. Pemberian motivasi ini dilakukan dengan mengambil tindakan-tindakan berupa pemberian dorongan kepada karyawan agar mereka bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu dan menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa: “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan”.

Menurut Dessler alih bahasa Molan (2010) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

### ***Internal Locus of control***

*Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. *Internal locus of control* yang dikemukakan Lee (1990) dalam Ayudiati (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.

Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Adanya perasaan khawatir dalam diri individu relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

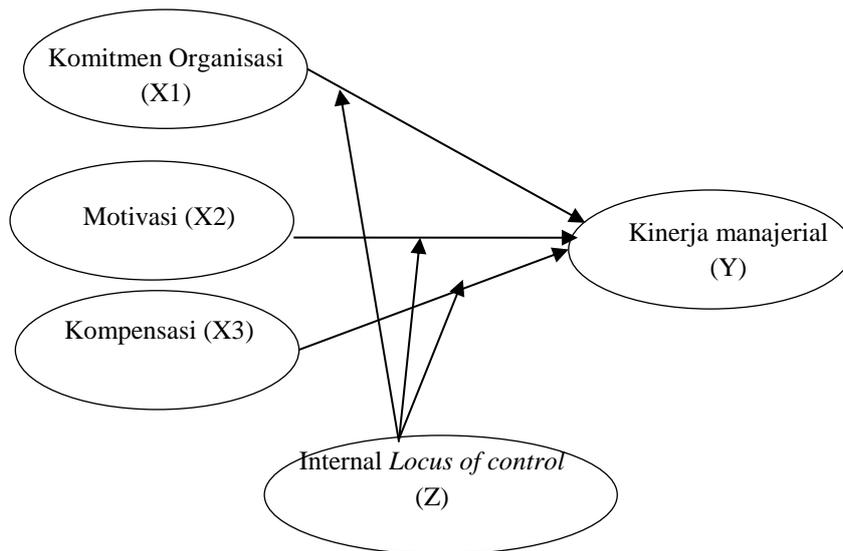
### **Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Selanjutnya kinerja manajerial menurut Stoner (1992) adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mulyadi and Jhony dalam Mertina (2009) seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkrit, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha dari beberapa orang lain yang ada didalam daerah wewenangnya. Kinerja manajerial merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran dari penelitian Widya dan Sari (2017) yang telah dimodifikasi untuk penelitian ini.

Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian



Sumber : Widya dan Sari (2017) yang telah dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka diperoleh hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial*

*H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial*

*H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial*

*H<sub>4</sub> : Komitmen organisasi pada kinerja manajerial berpengaruh positif terutama bagi manajer yang memiliki internal locus of control*

*H<sub>5</sub> : Motivasi kerja pada kinerja manajerial berpengaruh positif terutama bagi manajer yang memiliki internal locus of control*

*H<sub>6</sub> : Kompensasi pada kinerja manajerial berpengaruh positif terutama bagi manajer yang memiliki internal locus of control*

## C. METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Pengambilan Sampel

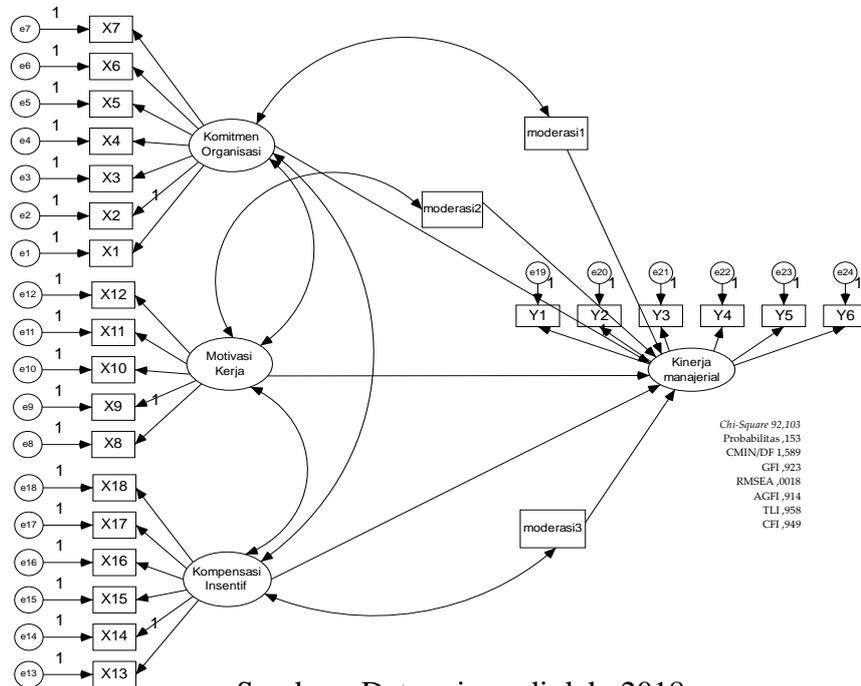
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) dokter/ penanggungjawab klinik/ penanggung jawab Puskesmas. (2) tergabung dalam kerjasama mitra BPJS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah FKTP di Kabupaten Kudus yang berjumlah 116.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) atau Full Model**

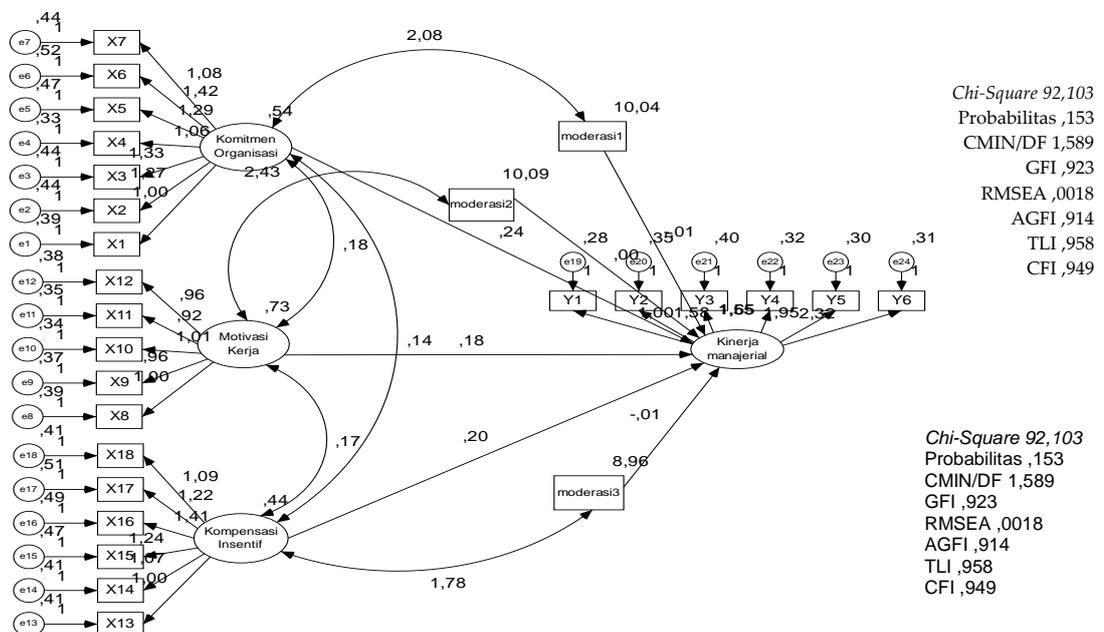
Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Software yang digunakan untuk penelitian ini adalah *IBM SPSS AMOS 24*.

Gambar 2. Pengukuran Model



Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 3. Hasil Analisis Faktor Full *Structural Equation Modelling* (SEM)



Sumber : Data primer diolah, 2018

## Uji Kesesuaian Model-Goodness of Fit Test

Pada tabel 1 disajikan hasil analisis faktor full model *Structural Equation Modelling* (SEM) dari uji kesesuaian model:

Tabel 1. Hasil *Goodness of Fit* Model Pengukuran

Goodness of fit	Cut - off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan nilainya kecil	92,103	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,153	Baik
CMIN/DF	$\leq 2$	1,589	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,923	Baik
RMSEA	$\leq 0,080$	0,018	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,914	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,958	Baik
CFI	$\geq 0,94$	0,949	Baik

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian kelayakan model persamaan struktural seperti tercantum dalam tabel 1 di atas, semua nilai berada dalam rentang yang diharapkan. Evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indicates* sudah memenuhi nilai kritis yang disarankan, dengan demikian merujuk pada prinsip *parsimony*, model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut.

## Hasil Uji Validitas

Hasil olah data statistik Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas	
		Korelasi	Keterangan
<i>Motivasi kerja</i>	X2_8	0,588	Valid
	X2_9	0,565	Valid
	X2_10	0,601	Valid
	X2_11	0,672	Valid
	X2_12	0,585	Valid
<i>Kompensasi</i>	X3_13	0,589	Valid
	X3_14	0,756	Valid
	X3_15	0,788	Valid
	X3_16	0,672	Valid
	X3_17	0,691	Valid
	X3_18	0,706	Valid
<i>Internal Locus of control</i>	X4_19	0,534	Valid
	X4_20	0,523	Valid
	X4_21	0,557	Valid
	X4_22	0,502	Valid
	X4_23	0,625	Valid
	X4_24	0,634	Valid
	X4_25	0,592	Valid

Variabel	Item	Validitas	
		Korelasi	Keterangan
	X4_26	0,503	Valid
Kinerja Manajerial	Y1_21	0,636	Valid
	Y1_22	0,534	Valid
	Y1_24	0,565	Valid
	Y1_25	0,522	Valid
	Y1_26	0,540	Valid
	Y1_28	0,582	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas di atas pada variabel komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, internal *locus of control* serta kinerja manajerial menunjukkan hasil yang valid karena nilai korelasi  $> 0,5$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil olah data statistik uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	
	Alpha	Keterangan
<i>Komitmen Organisasi</i>	0,723	Reliabel
<i>Motivasi</i>	0,758	Reliabel
<i>Kompensasi</i>	0,713	Reliabel
<i>Internal Locus of control</i>	0,828	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,775	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, internal *locus of control* serta kinerja manajerial memberikan nilai CR di atas nilai *cut-off nya* sebesar 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

### Uji Kausalitas (*Regression Weight*)

Uji statistik hubungan antar variable yang menjadi dasar dalam hipotesis penelitian telah diajukan. Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampakkan melalui nilai *critical ratio* (c.r) dan nilai *significance probability* masing-masing hubungan antar variabel.

Tabel 4. Uji Kausalitas (*Regression Weight*)

			<b>Estimate</b>	<b>S.E.</b>	<b>C.R.</b>	<b>P</b>	<b>Label</b>
Komitmen_Organisasi	<-->	Motivasi_Kerja	,178	,034	5,175	,000	par_16
Komitmen_Organisasi	<-->	Kompensasi_Insentif	,140	,028	5,026	,000	par_17
Motivasi_Kerja	<-->	Kompensasi_Insentif	,172	,033	5,235	,000	par_29
Komitmen_Organisasi	<-->	moderasi1	2,081	,352	5,914	,000	par_30
Motivasi_Kerja	<-->	moderasi2	2,430	,385	6,306	,000	par_31
Kompensasi_Insentif	<-->	moderasi3	1,773	,297	5,976	,000	par_32

Sumber : Data primer yang diolah

$$Y = 0,178X_1 + 0,140X_2 + 0,172X_3 + 2,081Z \cdot X_1 + 2,430Z \cdot X_2 + 1,773Z \cdot X_3 + 0,385$$

Keterangan:

$X_1$  = *Komitmen Organisasi*

$X_2$  = *Motivasi*

$X_3$  = *Kompensai*

$Z$  = *Internal Locus of control*

$Y$  = *Kinerja Manajerial*

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan dari model persamaan struktural untuk menyatakan besarnya pengaruh yang diberikan kepada variable terikat dari variabel bebas yang terkait dengan jalur pengaruh masing-masing menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

<b>Variabel</b>	<b>Estimate</b>
Kinerja Manajerial	0,649

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa dalam model ini variabel komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, moderasi internal *locus of control* secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada nilai kinerja manajerial ( $Y$ ) sebesar 64,9%. Hal ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 64,9%, sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 6.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Hasil Uji
H <sub>1</sub>	Memiliki pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,922 > 1,96 P = 0,001 < 0,05
H <sub>2</sub>	Memiliki pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,921 > 1,96 P = 0,004 < 0,05
H <sub>3</sub>	Memiliki pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,960 > 1,96 P = 0,003 < 0,05
H <sub>4</sub>	<i>Internal Locus of control</i> memperkuat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,156 > 1,96 P = 0,039 < 0,05
H <sub>5</sub>	<i>Internal Locus of control</i> memperkuat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,051 > 1,96 P = 0,042 < 0,05
H <sub>6</sub>	<i>Internal Locus of control</i> memperkuat hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS di Kabupaten Kudus	Diterima CR = 2,168 > 1,96 P = 0,030 < 0,05

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan AMOS 24.0 memperoleh nilai critical (CR) pada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial sebesar 2,922 dengan probabilitas signifikansi 0,001 berarti lebih kecil dari standar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Sehingga H<sub>1</sub> diterima.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja manajerial sebesar 2,921 dengan probabilitas signifikansi 0,004 yang berarti lebih kecil dari standar 0,05. Hal ini berarti H<sub>2</sub> diterima yang artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja manajerial sebesar 2,960 dengan probabilitas signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari standar 0,05. Hal ini berarti H3 diterima yang artinya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh *Internal Locus of control* Memperkuat Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Manajerial**

Hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari *Internal Locus of control* yang Memperkuat Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Manajerial pada FKTP BPJS Kesehatan di Kabupaten Kudus sehingga H4 dapat diterima, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,156 dengan nilai P sebesar 0.039. Nilai T hitung ini di atas nilai t tabel yang sebesar 1,96 dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima yang berarti terdapat dan signifikan *Internal Locus of control* Memperkuat Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Manajerial.

### **Pengaruh *Internal Locus of control* Memperkuat Hubungan Antara Motivasi Organisasi dengan Kinerja Manajerial**

Hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *Internal Locus of control* memperkuat hubungan antara motivasi dengan kinerja manajerial pada FKTP BPJS Kesehatan di Kabupaten Kudus dapat diterima terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,051 dengan nilai P sebesar 0,042. Nilai t hitung ini menunjukkan nilai di atas t tabel yang sebesar 1,96 dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima yang berarti *Internal Locus of control* mampu memperkuat hubungan antara motivasi dengan kinerja manajerial.

### **Pengaruh *Internal Locus of control* Memperkuat Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Manajerial**

Hipotesis 6 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *internal locus of control* memperkuat hubungan antara kompensasi dengan kinerja manajerial pada FKTP BPJS Kesehatan di Kabupaten Kudus terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,168 dengan nilai P sebesar 0.030. Nilai t hitung ini menunjukkan nilai di atas nilai t tabel sebesar 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian

dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 penelitian ini dapat diterima, yang berarti *internal locus of control mampu* memperkuat hubungan antara kompensasi dengan kinerja manajerial.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis yang telah dijelaskan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial pada FKTP BPJS Kesehatan di Kabupaten Kudus. Ini disebabkan karena manajer FKTP yang bekerja di BPJS Kesehatan Kabupaten Kudus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya, sehingga kinerja manajerial yang dihasilkan akan meningkat. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja manajerial mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para manajer yang berakhir pada peningkatan kinerja. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial juga berhasil diterima yang artinya setiap kali terjadi peningkatan pada kompensasi finansial yang diterima manajer FKTP maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi pada kinerja manajerial berpengaruh positif bagi manajer yang memiliki *Internal locus of control*. Ini dikarenakan manajer yang mempunyai *Internal locus of control* semakin yakin akan kemampuannya, serta usaha yang dilakukan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat, serta manajer yang memiliki *Internal locus of control* lebih meyakini akan keberhasilan pekerjaan yang dia lakukan adalah berdasarkan dengan usaha yang telah dilakukannya, sehingga apabila manajer merasa yakin dengan pekerjaan yang dilakukannya sudah benar dan bersungguh-sungguh nantinya akan berdampak kepada kinerja manajerial yang dimiliki oleh manajer tersebut.

Pengaruh motivasi pada kinerja manajerial berpengaruh positif bagi manajer yang memiliki *Internal locus of control*. Hal ini dikarenakan manajer yang memiliki *Internal locus of control* akan lebih termotivasi serta berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik baiknya sehingga secara tidak langsung kinerja mereka akan semakin meningkat. Pengaruh kompensasi pada kinerja manajerial berpengaruh positif bagi manajer yang memiliki *Internal locus of control*. Seorang manajer yang memiliki *Internal locus of control* di tunjang dengan kompensasi yang baik maka para manajer akan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada para manajer FKTP BPJS Kesehatan

dengan memberikan gaji, penambahan kapitasi, penghargaan bagi para manajer yang kinerjanya tiap bulan baik. Selain itu perlu adanya perhatian dan komunikasi yang baik antar manajer FKTP agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan dari BPJS Kesehatan, manajer FKTP dan masyarakat (para pasien).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Mattola, R. (2011). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja dengan *Locus of control* Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Universitas Hasanuddin
- Mertina. (2009). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward dan Profit Centre Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial. *SNA VIII*. Solo, 15-16 September.
- Stoner. J. and Freeman, R.E. (2000). Management. Prentice Hall, NJ.
- Widyawati, A. I., dan Sari, M. R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan *Locus of control* Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1): 311-336.