

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, DAN EKSTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA SUPPORT DI MANADO**

*EFFECT OF JOB SATISFACTION, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, AND EXTERNAL LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT PT. ANGKASA PURA SUPPORT IN MANADO*

Oleh:

**Yogi Wardana Putra<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Lucky O. H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[yogiwardanaputra@gmail.com](mailto:yogiwardanaputra@gmail.com)

[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

[deandotulong@gmail.com](mailto:deandotulong@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura support di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 dengan sampel dalam penelitian berjumlah 80 sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket. Selanjutnya data diolah melalui software SPSS 24. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura support di Manado, secara parsial internal *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura support di Manado, secara parsial eksternal *locus of control* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura support di Manado dan secara simultan kepuasan kerja internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura support di Manado. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* yang ada sehingga akan meningkatkan prestasi kerja.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, internal *locus of control*, eksternal *locus of control*, prestasi kerja.

**Abstract:** This study aims to determine the effect of job satisfaction, internal locus of control and external locus of control on employee performance at PT. Angkasa Pura Support in Manado. The population in this study was 147 with a sample of 80 samples. The sampling technique was done by purposive sampling technique. This study uses quantitative methods, data collection methods used are interviews and questionnaires. Furthermore, the data is processed through SPSS 24 software. The data analysis technique uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing f and t, correlation coefficients and coefficients of determination. The results showed that partially job satisfaction had a positive and insignificant effect on the work performance of PT. Angkasa Pura Support in Manado, partially internal locus of control has a positive and significant effect on the work performance of employees of PT. Angkasa Pura Support in Manado, partially external locus of control has a positive and insignificant effect on the work performance of PT. Angkasa Pura support in Manado and simultaneously job satisfaction internal locus of control and external locus of control have a significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura Support in Manado. The advice that can be given is that the company should maintain and increase job satisfaction, internal locus of control and external locus of control that exist so that it will improve work performance.

**Keywords:** Job satisfaction, internal locus of control, external locus of control, employee performance.

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia atau pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pegawai dalam suatu perusahaan haruslah mereka yang diterima dan ditempatkan sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan. Prestasi kerja dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam rangka kinerja yang baik dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Ansory dan Indrasary 2018:212). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan tim bagian Human Resources (HR) PT. Angkasa pura *support* di Manado ditemukan permasalahan yang dialami oleh pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado, pada prestasi kerja pegawai yaitu masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat saat masuk kerja, dan akan mempengaruhi proses jalannya perusahaan.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2017:116). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hubungan kerja, tantangan kerja, dan perlindungan kerja Seorang pegawai akan bekerja secara maksimal akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado ditemukan permasalahan yang dialami oleh pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado, pada kepuasan kerja pegawai yaitu pegawai sering mendapatkan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dari jabatan yang dimilikinya sehingga karyawan seringkali kurang merasa puas atas pekerjaan yang dijalannya dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai nantinya.

*Locus of control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Kreitner dan Kinicki 2014:179). Internal *locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada mereka. Sedangkan eksternal *locus of control* adalah individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan luar seperti nasib, keberuntungan dan kesempatan. Terdapat permasalahan yang mempengaruhi antara internal dan eksternal pada *locus of control* yaitu seseorang yang mempunyai internal *locus of control* yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai internal *locus of control* berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sedangkan eksternal *locus of control* yaitu individu yang berkeyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan lain yang tidak dapat mereka kendalikan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan tim bagian Human Resources (HR) dan beberapa pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado ditemukan permasalahan yang dialami oleh pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado pada *locus of control* yaitu terkait lamanya pembayaran dari pemberi kerja yang bekerja sama dengan perusahaan PT. Angkasa Pura *Support* yang nantinya akan menghambat dalam proses penerimaan upah atau insentif untuk para pegawai. Kemudian sikap dan perilaku pegawai dengan rekan kerja yang seringkali mengalami perbedaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Informasi tinggi rendahnya prestasi kerja diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut performance appraisal. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa swasta tetapi semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan usaha baik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti pada PT. Angkasa Pura *Support*.

Sebagai anak usaha PT Angkasa Pura I (Persero), Angkasa Pura *Supports* didirikan pada tanggal 8 Maret, 2012 dengan tujuan mendukung induk perusahaan dalam mengelola 15 bandara di Indonesia. Tahun 2014 Perseroan mengembangkan cakupan pasarnya dengan memasuki segmen properti komersial di luar bandara. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado”.

**Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.
2. Pengaruh internal *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.
3. Pengaruh eksternal *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.

4. Pengaruh kepuasan kerja, internal *locus of control*, dan eksternal *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Ansory dan Indrasary 2018:212). Indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, hubungan kerja, disiplin waktu, dan absensi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif (Robbins dan Judge 2017:116). Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/tunjangan, promosi/karier, supervisi/pengawasan, rekan kerja, keadilan, dan hasil pekerjaan secara keseluruhan.

### Internal Locus of control

Internal *locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya (Robbins 2016:138). Indikator internal *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan.

### Eksternal Locus of control

Eksternal *locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu (Simamora 2016:55). Indikator eksternal *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kurang memiliki inisiatif, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan di kontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

### Penelitian Terdahulu

Pada penelitian (Irawati and Razak 2020) menemukan hasil bahwa secara parsial kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Inayat 2022) menemukan hasil bahwa secara parsial kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja.

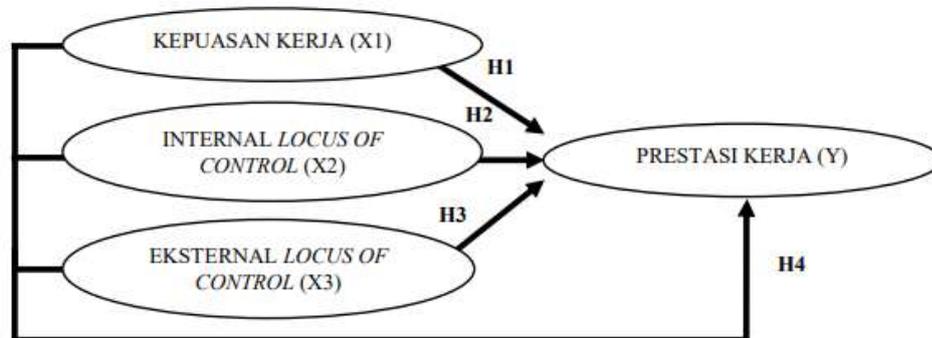
Pada penelitian (Yusanto 2021) menemukan hasil bahwa secara parsial internal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Ginawati et al. 2019) menemukan hasil bahwa secara parsial internal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel internal *locus of control* dan prestasi kerja.

Pada penelitian (Fauzan 2018) menemukan hasil bahwa secara parsial eksternal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Rosmayanti 2018) menemukan hasil bahwa secara parsial eksternal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel eksternal *locus of control* dan prestasi kerja.

Pada penelitian (Waworuntu and Adolfini 2018) menemukan hasil bahwa secara simultan kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan penelitian (Darmiliani 2021) menemukan hasil bahwa secara simultan kepuasan kerja, internal *locus of control* dan

eksternal *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian-penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* dan prestasi kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model penelitian**

Sumber: Kajian Teoritik, 2022

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y).
- H2 : Pengaruh secara parsial variabel internal *locus of control* (X2) terhadap prestasi kerja (Y).
- H3 : Pengaruh secara parsial variabel eksternal *locus of control* (X3) terhadap prestasi kerja (Y).
- H4 : Pengaruh bersama – sama secara simultan variabel kepuasan kerja (X1), internal *locus of control* (X2) dan eksternal *locus of control* (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

### METODE PENELITIAN

Penentuan populasi penelitian yaitu pegawai kantor dan pegawai outsourcing PT. Angkasa Pura Support yang memiliki area kerja di Bandar udara internasional Sam Ratulangi sejumlah 147 pegawai dengan rincian 13 pegawai kantor dan 134 pegawai outsourcing di perusahaan tersebut. Besarnya sampel yang diambil adalah 80 pegawai dengan rincian 10 pegawai kantor dan 70 pegawai outsourcing PT. Angkasa Pura Support yang bekerja di ruang lingkup Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, internal *locus of control*, dan eksternal *locus of control* terhadap prestasi kerja PT. Angkasa pura support di Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis f dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Data Distribusi Sampel Penelitian**

Nama Instansi	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali	Tingkat Pengembalian
PT. Angkasa Pura Support	80	72	90%

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 1. Data distribusi sampel penelitian menunjukkan bahwa dari 80 kuesioner yang dikirim, terdapat 72 kuesioner yang kembali. Data menunjukkan bahwa di PT. Angkasa pura *support* di Manado, tingkat pengembalian item kuesioner yaitu 90%.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama bekerja**

Valid	Frekuensi	Persen	Kumulatif persen
< 1 Tahun	27	37,5%	37,5%
1 – 3 Tahun	24	33,3%	70,8%
3 >	21	29,2%	100%
Total	72	100%	

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 2. Lama bekerja responden diatas diperoleh responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar (37,5%), responden yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar (33,3%), dan responden > 3 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar (29,2%).

### Deskripsi Hasil

#### Hasil Uji Validitas

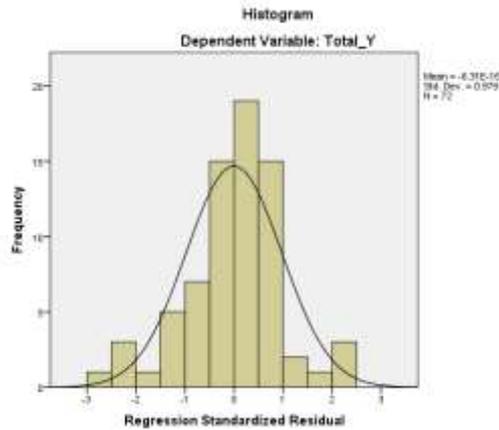
**Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach's Alpha	Status
Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,00	Valid	0.930	Reliabel
	X1.2	0,00	Valid		
	X1.3	0,00	Valid		
	X1.4	0,00	Valid		
	X1.5	0,00	Valid		
	X1.6	0,00	Valid		
	X1.7	0,00	Valid		
Internal locus of control (X2)	X2.1	0,00	Valid		
	X2.2	0,00	Valid		
	X2.3	0,00	Valid		
	X2.4	0,00	Valid		
	X2.5	0,00	Valid		
Eksternal locus of control (X3)	X3.1	0,00	Valid		
	X3.2	0,00	Valid		
	X3.3	0,00	Valid		
	X3.4	0,00	Valid		
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,00	Valid		
	Y2	0,00	Valid		
	Y3	0,00	Valid		
	Y4	0,00	Valid		
	Y5	0,00	Valid		

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

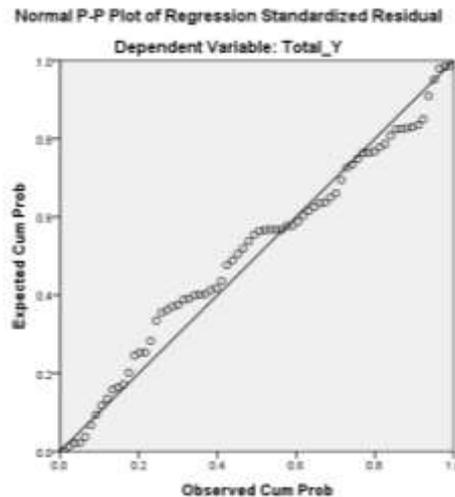
Berdasarkan Tabel 2 Uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk setiap pernyataan adalah < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai Cronbach Alpha untuk indikator variabel Kepuasan kerja(X1), Internal *locus of control*(X2), dan Eksternal *locus of control* (X3) serta Prestasi kerja(Y) memperoleh hasil Cronbach's Alpha > 0,60 dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Grafik histogram**  
(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan tampilan output chart diatas kita dapat melihat Gambar 2 grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Grafik plot**  
(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan tampilan output chart diatas kita dapat melihat Gambar 3 grafik plot. pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

**Tabel 4. Uji heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.351	.967		2.432	.018
Kepuasan kerja X1	-.029	.047	-.111	-.616	.540
Internal LOC X2	-.008	.057	-.025	-.142	.887
Eksternal LOC X3	.010	.042	.029	.229	.820

a. Dependent Variabel: RES2

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4. Menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan untuk variabel Kepuasan kerja(X1) = 0,54, variabel Internal *locus of control* (X2) = 0,887 dan variabel Eksternal *locus of control* (X3) = 0,82. Diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga data disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.913	1.476		2.651	.010		
Kepuasan kerja X1	.105	.072	.145	1.455	.150	.446	2.243
Internal LOC X2	.645	.087	.715	7.375	.000	.472	2.117
Eksternal LOC X3	.048	.064	.052	.748	.457	.920	1.087

a. Dependent Variabel: Prestasi kerja Y

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 5. uji multikolinearitas hasil uji multikolinearitas diatas. Diketahui nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa untuk variabel Kepuasan kerja(X1) = 0,446, variabel Internal *locus of control* (X2) = 0,472 dan variabel Eksternal *locus of control* (X3) 0,920, lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel Kepuasan kerja(X1) = 2,243, variabel Internal *locus of control* (X2) = 2,117 dan variabel Eksternal *locus of control* (X3) 1,087 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap variabel X1, X2 dan X3 bebas dari multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Uji autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.685	2.044	2.114

a. Predictors: (Constant), Eksternal LOC X3, Internal LOC X2, Kepuasan kerja X1

b. Dependent Variabel: Prestasi kerja Y

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 uji autokorelasi diatas diketahui untuk nilai DW = 2,114. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel 72 dan jumlah variabel independen untuk sebanyak 3 sehingga didapatkan hasil dari tabel  $r_{\text{hasil}} dU = 1,7054$  nilai DW lebih besar dari batas  $dU$ , dan DW kurang dari  $(4 - dU) = 4 - 1,7054 = 2,2946$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Uji analisis regresi linear berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	T		
1 (Constant)	3.913	1.476		2.651	.010	
Kepuasan kerja X1	.105	.072	.145	1.455	.150	
Internal LOC X2	.645	.087	.715	7.375	.000	
Eksternal LOC X3	.048	.064	.052	.748	.457	

a. Dependent Variabel: Prestasi kerja Y

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Dari persamaan pada tabel 7. Uji analisis regresi linear berganda dan uji t, dapat diambil kesimpulan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,913 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 3,913 satuan. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,105 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,645 menunjukkan terdapat pengaruh positif internal *locus of control* (X2) terhadap

prestasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,048 menunjukkan terdapat pengaruh positif eksternal *locus of control* (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

2. Nilai pada kolom t dan sig menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki t hitung < t tabel = 1,455 < 1,668 dengan tingkat signifikan p-value = 0,150 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Internal *locus of control* memiliki t hitung > t tabel = 7,375 > 1,668 dengan tingkat signifikan p-value = 0,00 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya signifikan. Eksternal *locus of control* memiliki t hitung < t tabel = 0,748 < 1,668 dengan tingkat signifikan p-value = 0,457 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji f

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.674	3	219.225	52.471	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.103	68	4.178		
	Total	941.778	71			

a. Dependent Variabel: Prestasi kerja Y

b. Predictors: (Constant), Eksternal LOC X3, Internal LOC X2, Kepuasan kerja X1

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 8. Uji f dapat diperoleh keputusan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $f_{hitung}$  yaitu sebesar 52,471, sedangkan nilai signifikansi 0,00 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat digunakan, dan variabel independen yang meliputi Kepuasan kerja(X1), Internal *locus of control* (X2), dan Eksternal *locus of control* (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi kerja (Y).

### Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.685	2.044

a. Predictors: (Constant), Eksternal LOC X3, Internal LOC X2, Kepuasan kerja X1

b. Dependent Variabel: Prestasi kerja Y

(Sumber : Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 9. Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu terdapat pada nilai R Square sebesar 0,698, sedangkan koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,685. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 68,5% sisanya 31,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja(X1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado. Artinya semakin baik kepuasan kerja pegawai tidak akan menyebabkan prestasi kerja pegawai meningkat namun dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan PT. Angkasa pura *support* di Manado. Penelitian ini tidak mengkonfirmasi temuan (Irawati and Razak 2020) dan (Indriati 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Laima 2019) dan hasil penelitian (Montol 2022).

#### Pengaruh Secara Parsial Variabel Internal Locus of control(X2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel internal *locus of control* menunjukkan secara parsial variabel Internal *locus of control*(X2) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado. Artinya semakin baik Internal *locus of control* pegawai akan menyebabkan prestasi kerja pegawai meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan PT. Angkasa pura *support* di Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Juliantari, dan Novitasari 2020) dan hasil penelitian (Nengsi et al. 2022).

#### Pengaruh Secara Parsial Variabel Eksternal Locus of control(X3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel eksternal *locus of control*, menunjukkan secara parsial variabel Eksternal *Locus of control*(X3) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado. Artinya semakin baik eksternal *Locus of control* pegawai tidak akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai namun, tetap dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan PT. Angkasa pura *support* di Manado. Hasil penelitian ini tidak mengkonfirmasi temuan (Fauzan 2018) dan (Rosmayanti 2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan temuan (Herawati et al. 2022) serta (Karyanto 2020) bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Secara Simultan Variabel Kepuasan Kerja(X1), Internal *Locus of control*(X2), Dan Eksternal *Locus of control*(X3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y),**

Diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima atau secara simultan variabel kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado. Artinya semakin baik kepuasan kerja, internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* pegawai akan menyebabkan semakin baik prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari penelitian (Rumimpunu 2021) dan hasil penelitian (Sari 2018).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.
2. Internal *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.
3. Eksternal *locus of control* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.
4. Kepuasan kerja, internal *locus of control*, dan eksternal *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Angkasa pura *support* di Manado.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, internal *locus of control*, dan eksternal *locus of control* yang ada sehingga akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Perusahaan perlu memperhatikan tipe-tipe yang baik sesuai dengan kepuasan kerja dan eksternal *locus of control* yang tidak memiliki inisiatif dalam diri karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory, A., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Indonesia Pustaka, Sidoarjo.
- Darmilisani. 2021. "Pengaruh *Locus of control* Internal Dan *Locus of control* Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT. Socfin Indonesia Medan." *Manajemen Tools* 13(1):1–14. doi: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/3875>. Diakses 1 April 2022.
- Fauzan. 2018. "Pengaruh Sikap Kerja, Team Work Dan *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu." *Creative Research Management Journal* 2(1):44–53. doi: 10.32663/crmj.v1i2.630. Diakses 1 April 2022.
- Ginawati, Meila, Renny Sri Purwanti, and Kasman. 2019. "Pengaruh *Locus of control* Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 1(2):252–64. doi:

<https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-LOCUS-OF-CONTROL-DAN-MOTIVASI-TERHADAP-PT.-Ginawati-Purwanti/d2ccc42af24bf4400498115eb7158c6cffc05d18>. Diakses 1 April 2022.

- Herawati, Jajuk, Ignatius Soni Kurniawan, and Briandika Choirul Azmi. 2022. "Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja , Fasilitas , Dan *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kordinator Wilayah Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul." *JEKPEND Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 5(1):60–68. doi: 10.26858/jekpend. Diakses 1 April 2022.
- Indriati Hanum Inayat, Hashfi Amga Nazhifi. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafeteria* 3(1):14–23. doi: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2524311>. Diakses 1 April 2022.
- Irawati, Dirja Kusuma, and Ismail Razak. 2020. "Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8(3):1–11. doi: 10.35137/jmbk.v8i3.470. Diakses 1 April 2022.
- Juliantari, Ni Luh Putu Ayu, Ni Luh Gde Novitasari, and Putu Wenny Saitri. 2020. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* Internal, Dan *Locus Of Control* Eksternal Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali." *Jurnal Kharisma* 2(1):181–91. doi: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/765>. Diakses 1 April 2022.
- Karyanto, Budi. 2020. "Pengaruh *Locus of control* Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Head Office CV Jasa Alam." *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 01(03):58–70. doi: <https://trianglesains.makarioz.org/index.php/JTS/article/view/59>. Diakses 1 April 2022.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Laima, Nadila Aini, Victor P. K. Lengkong, and Greis M. Sendow. 2019. "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):3728–37. doi: 10.35794/emba.v7i3.24864. Diakses 1 April 2022.
- Montol, Gabriel Wilvido, Olivia S. Nelwan, and Mac D. Walangitan. 2022. "ISSN 2303-1174 G.W. Montol., O.S. Nelwan., M.D. Walangitan. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendea Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2):569–79. doi: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39369/36407>. Diakses 1 April 2022.
- Nengsi, Neni Sri Wahyuni, Meri Andani, and Vicky Brama Kumbara. 2022. "Pengaruh *Locus Of Control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.Kencana Sawit Indonesia)." *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya* 01(01):1–11. doi: <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i1.336>. Diakses 1 April 2022.
- Robbins dan Judge. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Rosmayanti, Miftahun Janah. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul, Yogyakarta." *Computers and Industrial Engineering* 1(7):19–31. doi: <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/494>. Diakses 1 April 2022.
- Rumimpunu, Andro Kolombo, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. 2021. "Pengaruh *Locus of control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal EMBA:*

*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9(1):325–34. doi: 10.35794/emba.v9i1.32163. Diakses 1 April 2022.

Sari, Desi Permata. 2018. “Pengaruh *Locus of control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.” *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* 7(1):9–18. doi: 10.35134/ekobistek.v7i1.3. Diakses 1 April 2022.

Simamora.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta. STIE YKPN.

Waworuntu, Vindi L., and Adolfina. 2018. “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada PT Suzuki Finance Indonesia.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(3):1468–77. doi: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20230>. Diakses 1 April 2022.

Yusanto, Ade, and Elfiswandi. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.” *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* 4(2):16–24. doi: <https://lppmstianusa.com/ejurnal/index.php/janmaha/article/view/66>. Diakses 1 April 2022.

