

**PENGARUH EFIKASI DIRI, LOKUS KENDALI INTERNAL DAN
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI MERCURE MANADO TATELI BEACH RESORT**

*THE IMPACT OF SELF-EFFICACY, INTERNAL AND EXTERNAL CONTROL LOCATION ON
EMPLOYEE SATISFACTION AT MERCURE MANADO TATELI BEACH RESORT*

Oleh:

**Vicka I. R. Tumengkol¹
Bernhard Tewel²
Genita Lumintang³**

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

regitatumengkol12@gmail.com¹

bernhardtewel@unsrat.ac.id²

genitagracia73@gmail.com³

Abstrak : Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi diri, Locus Kendali *Internal* dan Locus Kendali Eksternal secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort Internal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort. Eksternal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort. Efikasi diri, Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort.

Kata kunci: *Efikasi Diri, Locus Kendali Internal dan Eksternal, Kepuasan Kerja Karyawan*

Abstract: *Job Satisfaction is the attitude (positive) of labor towards their work, which arises based on an assessment of work. To determine the effect of self-efficacy, Internal Control Locus and External Control Locus on Employee Job Satisfaction both partially and simultaneously. This type of research used in this study is an associative type of research using multiple linear regression data analysis techniques. The results showed that self-efficacy was not significant to job satisfaction of Mercure Manado Tateli Beach Resort employees, Internal Locus of Control showed significant to job satisfaction of Mercure Manado Tateli Beach Resort. External Locus of Control confirms significant work satisfaction of Mercure Manado Tateli Beach Resort. Self-efficacy, the Locus of Internal Control and Locus of External Control have a significant effect on job satisfaction of Mercure Manado Tateli Beach Resort.*

Keywords: *self-efficacy, locus of control internal and external, job satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM di lingkungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Pariwisata adalah keseluruhan kegiatan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat untuk mengatur, mengurus dan melayani kebutuhan wisatawan. Pariwisata merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manusia baik secara perorangan maupun kelompok di dalam wilayah negara lain. Kegiatan tersebut menggunakan kemudahan, jasa dan faktor penunjang lainnya yang diadakan oleh pemerintah atau masyarakat, agar dapat mewujudkan keinginan wisatawan. Banyak negara bergantung dari industri pariwisata ini sebagai sumber pajak dan pendapatan untuk perusahaan yang menjual jasa kepada wisatawan. Oleh karena itu pengembangan industri pariwisata ini adalah salah satu strategi yang dipakai oleh Organisasi Non-Pemerintah untuk mempromosikan wilayah tertentu sebagai daerah wisata untuk meningkatkan perdagangan melalui penjualan barang dan jasa kepada orang non-lokal.

Dalam berbagai bidang di kepariwisataan, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang baik dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan hal ini sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan. Keberadaan SDM berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (tourist) atau sebagai pekerja (employment). Peran SDM sebagai pekerja dapat berupa SDM di lembaga pemerintah, pengusaha (wirausaha), para pekerja, para pakar dan profesional yang turut berperan dalam mengamati, mengendalikan dan meningkatkan kualitas kepariwisataan serta yang tidak kalah pentingnya masyarakat di sekitar kawasan wisata yang bukan termasuk ke dalam kategori di atas, namun turut menentukan kenyamanan, kepuasan para wisatawan yang berkunjung ke kawasan tersebut.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah

satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain efikasi diri dan internal dan eksternal locus of control.

Efikasi diri memiliki keefektifan jika individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Lokus Kendali (*locus of control*) yang merupakan tingkat di mana orang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil dari peristiwa dalam kehidupan mereka, sebagai lawan dari kekuatan eksternal di luar kendali mereka. Lokus kendali yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus kendali ini terbagi menjadi dua yaitu Lokus Kendali Internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus Kendali Eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Efikasi Diri karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort antara lain memiliki tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri maupun sebaliknya, bekerja keras dalam belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin akan berhasil dan cenderung menentukan tujuan yang menantang dan berkomitmen terhadap tujuan tersebut. Keyakinan atau yang disebut *self-efficacy* merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* atau efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* juga merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Maka dapat dilihat bahwa *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Locus of Control Internal karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort antara lain, karyawan menunjukkan sikap bekerja keras, selalu berusaha untuk memecahkan masalah, mempunyai inisiatif yang tinggi, selalu berpikir seefektif mungkin. Locus of Control Eksternal karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort antara lain kurangnya inisiatif untuk mencari informasi tambahan, lebih mudah terpengaruh dan tergantung pada petunjuk orang lain. Individu yang memiliki kecenderungan locus of control internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka Individu yang memiliki kecenderungan locus of control eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka.

Kepuasan kerja di Mercure Manado Tateli Beach Resort menurut karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort bekerja sebenarnya bukan sekadar aktivitas mencari penghasilan saja. Kalau karir karyawan bagus, pasti atasan anda menaikan jabatan anda untuk posisi yang lain. Menurut karyawan bukan hanya gaji dan kompesasi yang dapat memberikan kepuasan kerja. Tempat kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif untuk peningkatan kinerja mereka. Perusahaan yang bisa mengerti dan menghargai karyawannya akan memiliki hubungan yang lebih erat dengan karyawan. Berikut ini adalah produk-produk yang ada di Mercure Manado Tateli Beach Resort:

Tabel 1 Produk-produk yang ada di Mercure Manado Tateli Beach Resort

No	Produk-produk yang ada di Mercure
1	TV layar datar dengan saluran kabel
2	pengatur AC individu, layanan teh mini bar dan pembuat kopi
3	Koneksi internet Wi-Fi tersedia di kamar dan area public
4	Fasilitas olahraga dan rekreasi yang dapat dinikmati adalah Private Lagoon
5	Martha Tilaar SPA, Swimming Pool
6	Fitness Center
7	Dive Center
8	Meeting Rooms
9	Ballroom
10	Restaurant & Bar
11	Wedding Chapel
12	Tennis Court
13	Volley Ball Court
14	Football Court
15	Bicycle
16	Jogging Track
17	Outbound
18	Banana Boat

Sumber: *Mercure Manado Tateli Beach Resort, 2020*

Mercure Manado Tateli Resort & Convention terletak di Sulawesi Utara dan menghadap ke Samudra Pasifik dan Taman Nasional Bunaken. Mercure Manado Tateli Beach Resort dengan 142 kamar adalah resort bintang 4 yang menawarkan restoran modern, bar, ruang pertemuan, kolam renang besar, pusat kebugaran, sauna, lapangan tenis, pusat selam, dan fasilitas spa untuk dinikmati. Selain itu terdapat fasilitas olahraga air, selancar angin, perahu pisang, selam dan snorkeling yang bisa dinikmati bersama ekosistem terumbu yang kaya di Segi Tiga Terumbu Karang. Menghadap Taman Nasional Bunaken, Mercure Manado Tateli Beach Resort terletak di lingkungan rimbun dan eksotis, bagaikan rumah bagi penggemar selam, delegasi pertemuan, dan wisatawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Internalsecara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Eksternalsecara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi diri, Lokus Kendali Internal dan Lokus Kendali Eksternal secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2009:2) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau

kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Simamora, 2006:4).

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Efikasi Diri

Baron dan Byrne (2003) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Keyakinan atau yang disebut *self-efficacy* merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* atau efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* juga merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Maka dapat dilihat bahwa *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwilsol, 2004)

Internal Locus of Control

Menurut Kreitner & Kinicki (2009:154) individu yang memiliki kecenderungan locus of control internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. Contohnya seorang mahasiswa memiliki IPK yang tinggi dikarenakan keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menjawab soal-soal ujian yang diberikan. Menurut Hanurawan (2010: 113) orang dengan locus of control internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Eksternal Locus of Control

Menurut Hanurawan (2010:113) orang dengan locus of control eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah. Menurut Robbins (2007:138), individu yang berkeyakinan bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan, dikatakan sebagai individu yang memiliki locus of control eksternal. Individu dengan locus of control eksternal tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada.

Kajian Empiris

Penelitian Li, et. all (2015) dalam studinya "Lokus Kontrol, pemberdayaan psikologis dan hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja" Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara pemberdayaan

psikologis dan kinerja karyawan R&D. Efek moderasi dari locus of control dan efek mediasi dari motivasi kerja intrinsik juga diperiksa. Kuesioner diisi oleh 209 karyawan R&D dan penyelia langsung mereka dari lembaga R&D besar yang didanai asing di Cina. Regresi hierarkis dan prosedur bootstrap yang dikoreksi bias digunakan untuk menguji hipotesis.

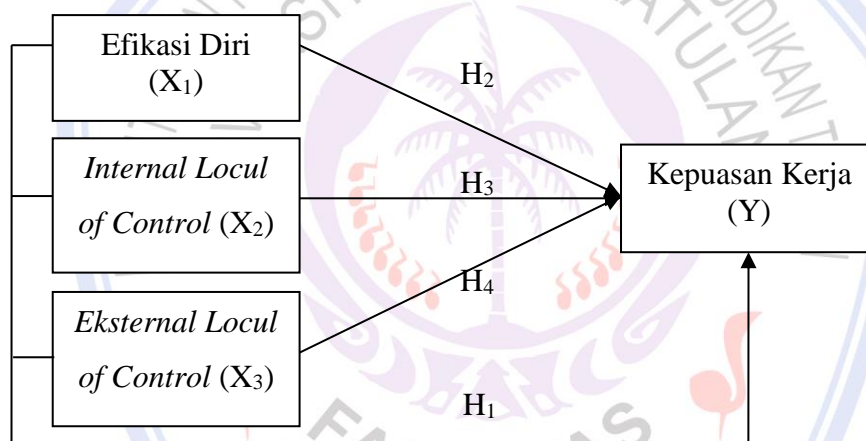
Utami dan Noegroho (2013) dalam studinya 'Pengaruh *Locus of control*, komitmen profesional, Pengalaman audit terhadap perilaku akuntan public dalam konflik audit dengan kesadaran etis sebagai variabel pemoderasi' Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* yaitu metode convenience, karena jumlah populasi akuntan publik dalam satu kantor tidak diketahui. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, komitmen profesional, pengalaman audit terhadap perilaku akuntan publik dalam konflik audit dengan kesadaran etis sebagai variabel pemoderasi.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan Efikasi diri, *Internal locus of control* dan *Eksternal locus of control* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan Efikasi diri secara persial terhadap Kepuasan Kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan *Internal locus of control* secara persial terhadap Kepuasan Kerja.
4. Diduga terdapat pengaruh signifikan *Eksternal locus of control* secara persial terhadap Kepuasan Kerja.

Kerangka Penelitian

Dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat variabel yaitu variabel keputusan pembelian Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:132). Objek dalam penelitian ini adalah Mercure Manado Tateli Beach Resort.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 50 orang karyawan. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenu, yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X_1 , X_2 dan X_3

X_1 = Efikasi Diri

X_1 = *Internal Locus of Control*

X_2 = *Eksternal Locus of Control*

e = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
Efikasi Diri (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	0,780	Valid	0,697	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	0,616	Valid		
	$X_{1,3}$	0,000	0,586	Valid		
	$X_{1,4}$	0,001	0,677	Valid		
Internal Locus of Control (X_2)	$X_{2,1}$	0,018	0,333	Valid	0,702	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	0,646	Valid		
	$X_{2,3}$	0,000	0,638	Valid		
	$X_{2,4}$	0,000	0,688	Valid		
	$X_{2,5}$	0,000	0,543	Valid		
	$X_{2,6}$	0,009	0,636	Valid		
	$X_{2,7}$	0,000	0,494	Valid		
Eksternal Locus of Control (X_2)	$X_{3,1}$	0,000	0,477	Valid	0,758	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	0,796	Valid		
	$X_{3,3}$	0,000	0,651	Valid		
	$X_{3,4}$	0,000	0,695	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1,1}$	0,002	0,424	Valid	0,696	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	0,557	Valid		
	$Y_{1,3}$	0,000	0,619	Valid		
	$Y_{1,4}$	0,000	0,587	Valid		
	$Y_{1,5}$	0,000	0,523	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai

VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

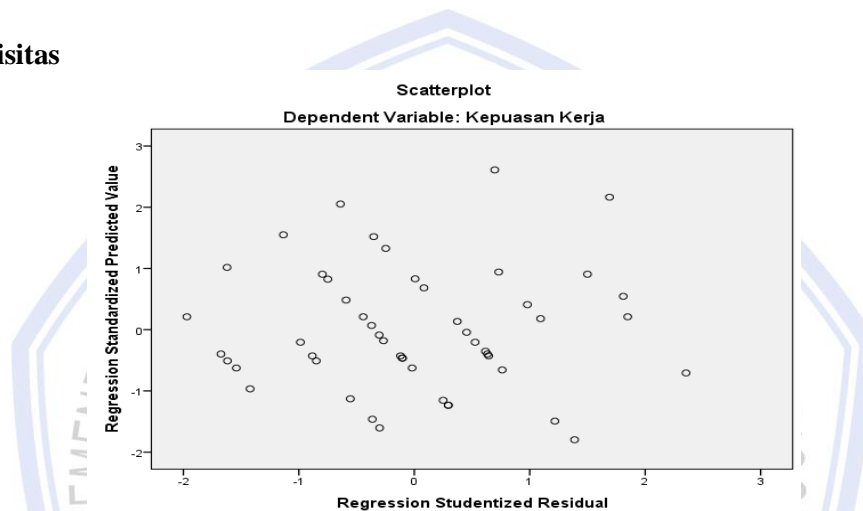
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Efikasi Diri	.944	1.059
Internal Locus of Control	.980	1.020
Eksternal Locus of Control	.958	1.044

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Tabel. 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

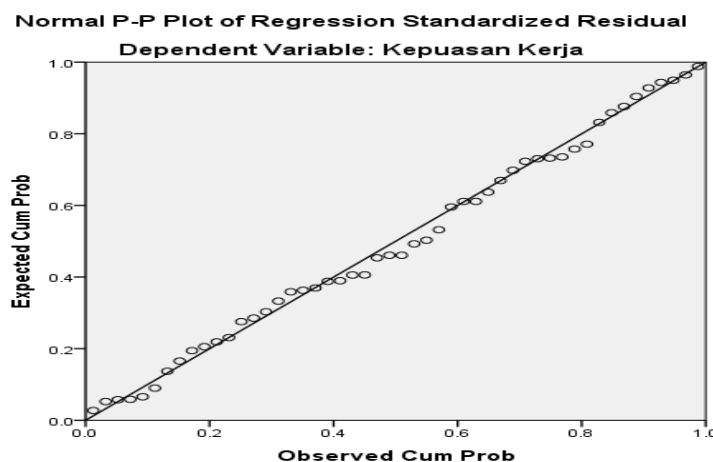


Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Gambar 2 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Nomalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.284	4.532		2.931	.005		
Efikasi Diri	-.128	.148	-.117	-.864	.392	.944	1.059
1 Internal Locus of Control	.074	.106	.093	.700	.008	.980	1.020
Eksternal Locus of Control	.481	.145	.446	3.322	.002	.958	1.044
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	21.532	3	7.177	3.988	.013 ^b		
Residual	82.788	46	1.800				
Total	104.320	49					

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y = 13.284 - 0.128 X_1 + 0.074 X_2 + 0.481 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Efikasi Diri (X_1), Internal Locus of Control (X_2) dan Eksternal Locus of Control (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 13,284 memberikan pengertian bahwa jika Efikasi Diri (X_1), Internal Locus of Control (X_2) dan Eksternal Locus of Control (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 13,284 satuan.

Hipotesis 1: Efikasi Diri (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,392 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Efikasi Diri (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Efikasi Diri (X_1) sebesar -0.128 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Efikasi Diri (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.128 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2: Internal Locus of Control (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Internal Locus of Control (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Internal Locus of Control (X_2) sebesar 0,074 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Internal Locus of Control (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,074 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3: Eksternal Locus of Control (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Internal Locus of Control (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Internal Locus of Control (X_2) sebesar 0,481 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Internal Locus of Control (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4 : Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Efikasi Diri (X_1), Internal Locus of Control (X_2) dan Eksternal Locus of Control (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan**Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort**

Manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (satisfied) dan satisfactory bagi organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Teori self-efficacy yang selama ini dikenal sebagai teori keefektifan diri, lebih banyak ditelaah oleh kalangan akademisi dari disiplin ilmu psikologi. Berangkat dari motivasi yang timbul dari diri sendiri membentuk keyakinan individu melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada dirinya. Sehingga lebih banyak aspek perilaku manusia yang diteliti di sini. Namun, dalam penelitian ini penulis mencoba mengarahkan pada perilaku yang hendak dihasilkan oleh self-efficacy individu berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Indikator efikasi diri antara lain yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, yakin bahwa individu mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dan dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.

Aspek – aspek pertimbangan dalam self-efficacy dapat dikategorikan dalam dua aspek utama, yaitu aspek internal pekerja dan aspek eksternal pekerja. Alasan pembagian pertimbangan self-efficacy menjadi dua aspek internal dan eksternal lebih didasarkan pada fenomena yang terjadi berkaitan dengan hal – hal yang mempengaruhi keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan self-efficacy dari para karyawan karena efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Pengaruh *Internal locus of control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort

Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja masing-masing karyawan berlainan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing karyawan. Indikatornya sebagai berikut : segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri, keberhasilan individu karena kerja keras, segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan, kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup, kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya dan kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Karyawan merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, dan mengolah sumber-sumber daya yang lainnya. Sebagus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tetapi kalau tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik dalam hal ini karyawan yang ahli dan handal dalam bidangnya, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort.

Pengaruh *Eksternal locus of control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort

Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi didalam bekerja maka akan menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih maju, karena kepuasan itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu yang dilakukan dan berhasil dan sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka dapat mengakibatkan ketidاكلancaran perusahaan dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingkat keluar masuknya karyawan. Banyak pekerja yang merasa tidak puas karena apa yang dikerjakannya tidak sebanding dengan apa yang mereka dapatkan. Seseorang yang memiliki orientasi letak kontrol diluar dirinya (eksternal) meyakini bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam hidupnya dikontrol oleh faktor-faktor eksternal. Tingkat kendali atau cara pandang yang dimiliki tiap karyawan sangat berperan dalam kepuasan kerja. Indikatornya sebagai berikut kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran, perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia, kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa dan kesuksesan individu karena faktor nasib.

Seorang karyawan dengan internal locus of control akan merasa lebih puas dalam bekerja dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki external locus of control karena apa yang dia lakukan dia percayai sebagai hasil dari apa yang dia lakukan sendiri. Karyawan dengan external locus of control mempercayai ketidakberdayaannya dan cenderung tidak bersedia untuk belajar karena keberhasilan ataupun segala sesuatu yang mereka lakukan disebabkan oleh faktor nasib, keberuntungan dan orang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort
2. Internal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort
3. Eksternal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort
4. Efikasi diri, Internal Locus of Control dan Eksternal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu

1. Penting bagi pihak Mercure Manado Tateli Beach Resort agar memperhatikan internal dan eksternal locus of control yang menjadi determinan kepuasan kerja.
2. Pihak Mercure Manado Tateli Beach Resort harus meningkatkan Promosi, Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri dan Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran mempunyai nilai yang paling kecil.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka.Cipta.
- Abdus. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alwilsol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UM Press.
- Baron dan Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua. Jakarta: PT Indeks.
- Hanurawan. (2010). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Kreitner & Kinicki. (2009). *Organizational behavioral*. Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Li, et. All. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology Vol. 30 No. 4, 2015 pp. 422-438*
<http://or.nsf.gov.cn/bitstream/000019035/352135/1/1000013779239.pdf>. Diakses Tanggal 3 Mei 2019
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Utami dan Noegroho. (2013). Pengaruh Locus of control, komitmen profesional, pengalaman audit terhadap perilaku akuntan public dalam konflik Audit dengan kesadaran etis sebagai variable pemoderasi. <http://jaki.ui.ac.id/index.php/home/article/view/243>. Diakses Tanggal 3 Mei 2019.

