

**ANALISIS PENGARUH INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN EXTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND EXTERNAL LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION IN THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS AT THE UNIVERSITY*

Oleh :

**Mian Admiral Nainggolan<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Greis Sendow<sup>3</sup>**

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

E-mail:

<sup>1</sup>mnadmiral@gmail.com

<sup>2</sup>christoffelkojo@gmail.com

<sup>3</sup>greis5sendow@gmail.com

**Abstrak:** Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja serta kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis jalur dan uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain yaitu *Internal Locus of control* dan *External Locus of control* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sebaiknya, pihak pimpinan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat memakai hasil penelitian ini dalam menentukan dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Sam Ratulangi dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa serta para stakeholder khususnya masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** *internal locus of control, eksternal locus of control, kepuasan kerja, kinerja, tenaga kependidikan*

**Abstract:** *Increasingly changing times causes changes in attitudes, behaviors, mindsets, and human perspectives on things or events around them. This can have an impact on job satisfaction. When working, it does not rule out the possibility of employees getting problems and difficulties on duty. When employees do not feel satisfaction in work, it will have an impact on employee performance, causing the company's productivity to decline. This study aims to analyze the influence of locus of control on job satisfaction and the performance of education personnel at the Faculty of Economics and Business, Sam Ratulangi University. This research approach is a quantitative study. The number of samples taken in this study were 76 respondents. Analysis of this research data using validity test, reliability test and path analysis and hypothesis testing. The results of the study include the Internal Locus of control and the External Locus of control which have a direct and significant effect on job satisfaction both partially (individually) and simultaneously (together) at the education staff at the Sam Ratulangi University Faculty of Economics and Business. Preferably, the leadership in the Faculty of Economics and Business can use the results of this study in determining and improving job satisfaction and performance at the Faculty of Economics and Business and Sam Ratulangi University in providing services to students and stakeholders, especially the community in North Sulawesi Province.*

**Keyword:** *internal locus of control, external locus of control, job satisfaction, performance, educational employee*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

*Locus of control* terbagi menjadi dua kategori individual, yaitu *internal* dan *eksternal*. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha.

Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki mindset (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Tidak asing juga kita mendengar kalimat di masyarakat bahwa “Orang pintar kalah dengan orang yang bernasib baik”. Peneliti mengambil fokus tidak hanya pada *internal locus of control* saja, tetapi variabel *external locus of control* juga dikaitkan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang dan peneliti ingin mengetahui seberapa kuat pengaruh *external locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan berdasarkan pernyataan atau *statement* yang telah “memasyarakat” tersebut.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja
2. *External Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja
3. *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja
4. *External Locus of Control* terhadap Kinerja
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
6. *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan dan dampaknya terhadap Kinerja
7. *External Locus of Control* terhadap Kepuasan dan dampaknya terhadap Kinerja

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi (Handoko, 2016). Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016 : 48). Konsekuensinya, pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, dan hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

### **Locus of control**

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan locus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Internal* adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan *Eksternal* adalah individu yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

### **Internal Locus of control**

*Internal Locus of control* dikemukakan Lee (1990) dalam Ayudiati (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah Lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Orientasi *internal locus of control* terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

### **Eksternal Locus of control**

*Eksternal Locus of control* yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, Kesempatan dan takdir. *Eksternal locus of control* yaitu cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi mereka. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

### **Kinerja**

Bangun (2012 : 231) menerangkan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, oleh karena dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

### **Penelitian Terdahulu**

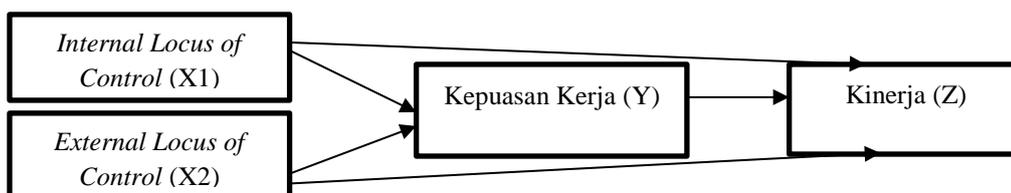
Jamaluddin dan Julinda (2017) dalam studinya “Pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pemerintah kota Lhokseumawe”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pemerintahan Kota Lhokseumawe. Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah daerah yang ada di bawah pemerintahan Kota Lhokseumawe. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner pada 100 responden yang menjadi sampel penelitian dilengkapi dengan data sekunder yang diperlukan. Peralatan yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis digunakan Uji-f dan Uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* dan faktor gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah Kota Lhokseumawe.

Lomanto (2012) dalam studinya “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas pada peran auditor junior”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis serta terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas, variabel moderasi, dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel moderasi yaitu *locus of control* dan kejelasan tugas, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja auditor junior. Jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif berupa hasil perhitungan skor masing-masing pernyataan dalam kuisioner. Sumber data adalah data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada akuntan public yang bekerja pada KAP di Surabaya. Metode pengumpulan data yaitu metode survey kepada auditor junior yang bekerja pada KAP di Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Kriteria pengambilan sampel adalah: Objek dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja dalam bidang audit atau disebut juga auditor di KAP-KAP yang terdapat di Surabaya. Auditor yang akan dijadikan sampel yaitu auditor junior yang telah bekerja di KAP baik besar maupun kecil selama kurang dari dua tahun. Responden yang menjadi target kuisioner ini merupakan auditor junior yang bekerja di KAP Surabaya. Kuesioner yang akan disebar adalah sebanyak 200 kuesioner.

Sudiartini dan Mimba (2018) dalam studinya Pengaruh *locus of control* dan budaya organisasi berbasis tri hita karena pada kinerja badan pengawas. Populasi dari penelitian ini yakni LPD yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karangasem, berstatus aktif dan tidak mengalami permasalahan hukum yang berjumlah 165 unit. Purposive sampling dipilih sebagai metode penentuan sampel dengan kriteria yakni LPD yang memiliki jumlah aset peringkat lima (5) besar di setiap kecamatan, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 LPD di Kabupaten Karangasem. Dipilihnya lima (5) sampel dengan aset terbesar di setiap kecamatan karena semakin tinggi nilai aset yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat pertanggungjawaban LPD disetiap kecamatan terhadap dana masyarakat yang dikelola. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi berganda. Tujuan dari penelitian ini yaitu; untuk mengetahui dan mendapatkan bukti secara empiris mengenai pengaruh *locus of control internal* pada kinerja badan pengawas LPD, untuk mengetahui dan mendapatkan bukti secara empiris mengenai pengaruh *locus of control* eksternal pada kinerja badan pengawas LPD, untuk mengetahui dan mendapatkan bukti secara empiris mengenai pengaruh budaya organisasi berbasis tri hita karena pada kinerja badan pengawas LPD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* dan budaya organisasi berbasis tri hita karena berpengaruh positif pada kinerja badan pengawas LPD, sehingga semakin tinggi *locus of control internal* dan semakin baik budaya organisasi berbasis tri hita karena yang diterapkan, maka kinerjanya akan meningkat. Sedangkan *locus of control* eksternal berpengaruh negatif pada kinerja badan pengawas LPD, sehingga semakin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki maka kinerjanya akan menurun.

Yasa (2017) dalam studinya Pengaruh *locus of control*, sistem pengendalian *internal* dan kontrak psikologi terhadap budgetary slack (studi pada bank pekreditan rakyat di provinsi bali). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan (direksi) BPR di Provinsi Bali. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 137 buah BPR. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling. Total kuesioner yang dikirim keseluruhan sampel adalah 137 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan. Jumlah kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti adalah sebanyak 56 lembar dan setelah disesuaikan dengan kriteria sampel, maka sampel yang layak diolah adalah sebanyak 54 kuesioner.

### Kerangka berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Kajian Teori, 2018

### Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *internal locus of control* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *external locus of control* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *internal locus of control* (X1) terhadap kinerja (Z)
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *external locus of control* (X2) terhadap kinerja (Z)
5. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z)
6. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *internal locus of control* (X1) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y)
7. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *external locus of control* (X2) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Umar (2003:30) penelitian asosiatif adalah “penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya”, dan ditinjau dari pendekatannya di klasifikasikan ke dalam metode kuantitatif.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Target populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat yang berlokasi di Jl. Kampus Unsrat Manado, Sulawesi Utara. Jumlah populasi sebanyak 94 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner lapangan. Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situs internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mustafa (2009) teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata dimana objek terkecil diberikan angka satu, selanjutnya objek kedua diberikan angka dua dan selanjutnya.

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Analisis Jalur, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi.

### Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:  $H_0$  diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$   $H_1$  diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ .

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial Dengan Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$   $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)		Status
		R	Sig	
Internal locus of control ( $X_1$ )	X1.1	0,811	0,000	Valid
	X1.2	0,911	0,000	Valid
	X1.3	0,904	0,000	Valid
	X1.4	0,812	0,000	Valid
	X1.5	0,866	0,000	Valid
External locus of control ( $X_2$ )	X2.1	0,771	0,000	Valid
	X2.2	0,923	0,000	Valid
	X2.3	0,877	0,000	Valid
	X2.4	0,780	0,000	Valid
	X2.5	0,694	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,875	0,000	Valid
	Y1.2	0,972	0,000	Valid
	Y1.3	0,896	0,000	Valid
	Y1.4	0,890	0,000	Valid
	Y1.5	0,952	0,000	Valid
Kinerja (Z)	Y2.1	0,903	0,000	Valid
	Y2.2	0,937	0,000	Valid
	Y2.3	0,958	0,000	Valid
	Y2.4	0,925	0,000	Valid
	Y2.5	0,949	0,000	Valid

Sumber: Olahan 2018

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item valid karena memiliki nilai r hitung di atas nilai r tabel, dan juga nilai r lebih besar dari nilai kritis yaitu di atas 0,30 ( $>0,30$ ). Hal ini mengartikan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien	
	Alpha Cornbach	Status
( $X_1$ )	0,912	Reliabel
( $X_2$ )	0,859	Reliabel
(Y)	0,952	Reliabel
(Z)	0,963	Reliabel

Sumber: Olahan (2018)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel relabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach di atas nilai 0,60 ( $>0,60$ ). Hal ini mengartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah relabel, dan bisa dilanjutkan untuk analisis jalur dan uji hipotesis.

**Tabel 3. Model Persamaan Struktural 1**

Variabel	B	Std Error	Koefisien Beta	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	19,389	3,949		4,910		
<i>Internal Locus of control</i>	0,173	0,160	0,154	1,955	0,000	Signifikan
<i>External Locus of control</i>	0,178	0,131	0,161	2,000	0,008	Signifikan
R = 0,258		Sig. F = 0,005				Jumlah Sampel = 76
R Square = 0,125		F hitung = 10,940				$\alpha = 0,05$
Adj R Square = 0,112		k = 2; n-k-1 = 76 - 2 - 1 = 73				$\epsilon_1 = 0,935$

Kepuasan Kerja:  
 $19,839 + 0,173X_1 + 0,178X_2 + \epsilon_1$

Sumber: Data Olahan 2018

Hasil perhitungan persamaan struktural 1 pada Tabel 3 penjelasannya sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 19,839 yang mengartikan bahwa jika variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel kepuasan kerja 19,839.
2. Nilai 0,173 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *internal locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,173, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai 0,178 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *external locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,178, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *internal locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja karena  $0,000 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.
5. Nilai sig. sebesar 0,008 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *external locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja karena  $0,008 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.
6. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,258 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan cukup kuat sebesar 0,258 atau 25,8%.
7. R Square merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah  $0,125 = 12,5\%$ , artinya besar pengaruh variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 12,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,875 atau 87,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.
8. Besarnya koefisien jalur variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi ( $\epsilon_1$ ) yaitu sebesar 0,935 ( $\sqrt{1 - 0,875} = 0,935$ ).
9. Uji signifikansi konstanta (F) menunjukkan nilai signifikan  $F = 0,005$  dimana  $0,005 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
10. Model persamaan sub-struktural 1 yaitu:  

$$Y = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,154 + 0,161 + 0,935 \epsilon_1$$

**Tabel 4. Model Persamaan Struktural 2**

Variabel	B	Std Error	Koefisien Beta	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	10,550	3,860		2,733	0,008	
<i>Internal Locus of control</i> ( $X_1$ )	0,310	0,136	0,250	2,279	0,006	Signifikan
<i>External Locus of control</i> ( $X_2$ )	0,290	0,112	0,286	2,580	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y)	0,185	0,099	0,193	2,854	0,006	Signifikan
R = 0,419		Sig. F = 0,003				Jumlah Sampel = 76
R Square = 0,175		F hitung = 7,858				$\alpha = 0,05$
Adj R Square = 0,141		k = 3; n-k-1 = 76 - 3 - 1 = 72				$\epsilon_2 = 0,908$
Kinerja (Z):	$10,550 + 0,310X_1 + 0,290X_2 + 0,185Y_1 + \epsilon_2$					

Sumber: Data Olahan 2018

Hasil perhitungan persamaan model persamaan struktural 2 pada Tabel 4 dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Kostanta a sebesar 10,550 yang mengartikan bahwa jika variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* serta kepuasan kerja, tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel kinerja pegawai adalah 10,550.
2. Nilai 0,310 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *internal locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,310, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai 0,290 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *external locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,290, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai 0,185 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,185, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
5. Nilai sig. sebesar 0,006 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *internal locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai karena  $0,006 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.
6. Nilai sig. sebesar 0,002 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *external locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai karena  $0,002 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.
7. Nilai sig. sebesar 0,006 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai karena  $0,006 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.
8. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,419 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *internal locus of control*, dan *external locus of control* terhadap kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan cukup kuat sebesar 0,419 atau 41,9%.
9. R Square ( $R_2$ ) merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0,175 = 17,5%, artinya besar pengaruh variabel *internal locus of control*, *external locus of control*, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan adalah sebesar 17,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,825 atau 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
10. Besarnya koefisien jalur variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi ( $\epsilon_2$ ) yaitu sebesar 0,908 ( $\sqrt{1 - 0,825} = 0,908$ ).
11. Uji signifikansi konstanta (F) menunjukkan nilai signifikan  $F = 0,003$  dimana  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *internal locus of control*, *external locus of control*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
12. Persamaan model struktural 2 yaitu:
 
$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZY_1 + \epsilon_2$$

$$Z = 0,250 + 0,286 + 0,193 + 0,908\epsilon_2$$

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Internal Locus of control* Terhadap Kinerja**

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Jamaluddin dan Julinda (2017); Sudiartini dan Mimba (2018); Saputra (2012), dimana dalam penelitian tersebut *internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $P < 0,05$ ), selain itu pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja dimediasi hubungannya dengan kepuasan kerja yang memberi nilai yang positif pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

*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. Individu dengan *locus of control internal* percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif. Semakin baik atau positif *internal locus of control* akan membawa pada peningkatan kepuasan pegawai. Hal ini karena individu dengan kemampuan menghadapi tantangan dari luar akan memecahkan masalahnya dengan keyakinan yang kuat yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi dan positif.

### **Pengaruh *External Locus of control* Terhadap Kinerja**

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Jamaluddin dan Julinda (2017); Sudiartini dan Mimba (2018); Saputra (2012), dimana dalam penelitian tersebut *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $P < 0,05$ ), selain itu pengaruh *external locus of control* terhadap kinerja dimediasi hubungannya dengan kepuasan kerja yang memberi nilai yang positif pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Eksternal *Locus of control* yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, Kesempatan dan takdir. Eksternal *locus of control* yaitu cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi mereka. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Semakin baik dan positif *eksternal locus of control* maka akan semakin positif kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengaitkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja seperti: Saputra (2012). Dimana dalam penelitian tersebut pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja khususnya pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi adalah signifikan positif ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja adalah signifikan positif ( $< 0,05$ ).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang positif berdampak positif juga terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini karena karyawan merasa puas terhadap hal-hal yang ada dalam suatu pekerjaan dan perusahaan akan memotivasi karyawan tersebut untuk berkinerja yang lebih positif.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
2. *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun

secara simultan (bersama-sama) pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

### Saran

Saran yang dapat di berikan:

1. Pihak pimpinan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi bisa memperhatikan hasil temuan ini bisa menggunakan secara bersama-sama dari variabel *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* dalam rangka pengembangan kepuasan kerja dan kinerja di tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
2. Hasil ini bisa dipakai dalam menentukan dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Sam Ratulangi. dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa serta para stakeholder khususnya masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara.
3. Peneliti lain yang ingin meneliti model penelitian ini bisa mereplikasi model penelitian ini yang dilakukan pada obyek, dan lokasi, lain untuk mengetahui pengaruh locus control terhadap kepuasan dan kinerja sumber daya manusia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiati, S.K. 2010. Analisis Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. <https://core.ac.uk/download/pdf/11721596.pdf> diakses tanggal 31 Mei 2018.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Jamaluddin dan Julinda. 2017. Pengaruh *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Variasi* Vol. 9. <http://jurnal.umuslim.ac.id/index.ph/VRS/article/view/541> diakses tanggal 1 Maret 2018.
- Lomanto, S. L. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi *Locus of Control* dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Junior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol 1, No 1*. <http://journal.wima.ac.id/index.php/JIMA/article/download/7/5> diakses tanggal 1 Januari 2012.
- Mustafa, B. 2009. Pengukuran Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7. No. 4*. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/110> diakses tanggal 9 Mei 2018.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. 2016. *Human Resource Management*. 14e Global Edition, Roma.
- Saputra, K. 2012. Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja *Internal Auditor* Dengan Kultur Lokal TRI KARANA Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* Vol. 3. <http://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/275/271> diakses April 2018.
- Sudiartini, N.L., dan Mimba, N. 2018. Pengaruh *Locus of Control* dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Pada Kinerja Badan Pengawas. *Jurnal ISSN 2302-8556, Vol. 22 No. 1*. <https://www.google.co.id/search?hl=id&q> diakses Januari 2018.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, H. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yasa, I.N.P. 2017. Pengaruh *Locus of Control*, Sistem Pengendalian *Internal* dan Kontrak Psikologi Terhadap Budgetary Slack (Studi Pada Bank Pekreditasi Rakyat di Provinsi Bali). *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7 No. 1. <http://ojs.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/635> diakses Juni 2018.