

**PENGARUH INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN EXTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SARIO***EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND EXTERNAL LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION OF SARIO DISTRICT OFFICE EMPLOYEES*

Oleh:

**Chandra K.H. Mallo<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**  
**Regina T. Saerang<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>chandramallo062@unsrat.ac.id](mailto:chandramallo062@unsrat.ac.id)[<sup>2</sup>trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)[<sup>3</sup>regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** 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. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh Locus Kendali Internal secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, (2) untuk mengetahui pengaruh Locus Kendali Eksternal secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan (3) untuk mengetahui pengaruh Locus Kendali Internal dan Locus Kendali Eksternal secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner penelitian yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Sario. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial Locus Kendali Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario, (2) Secara parsial Locus Kendali Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario dan (3) Secara parsial Locus Kendali Internal dan Locus Kendali Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.

**Kata Kunci:** *Locus kendali internal, locus kendali eksternal, kepuasan kerja*

**Abstract:** *Human resource management as a policy and practice defines the human or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising. Human resource management is the recruitment, selection, development, maintenance, and use of human resources to achieve both individual and organizational goals. The purposes of this study are (1) to determine the effect of the Internal Locus of Control partially on Employee Job Satisfaction, (2) to determine the effect of the External Locus of Control partially on Employee Job Satisfaction and (3) to determine the effect of the Internal Locus of Control and External Locus of Control partially. Simultaneous to Employee Job Satisfaction. This type of research is associative research type. The data analysis technique in this research is multiple linear regression. Data collection in this study used research questionnaires which were distributed to respondents, namely employees of the Sario District Office. The results showed that (1) Partially Internal Locus of Control had a positive and significant effect on Job Satisfaction of Sario District Office Employees, (2) Partly External Locus of Control had a positive and significant effect on Job Satisfaction of Sario District Office Employees and (3) Partially Locus Internal Control and External Locus Control have a significant effect on Job Satisfaction of Sario District Office Employees.*

**Keywords:** *Internal locus of control, external locus of control, 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.

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 yang didapat oleh pegawai Kantor Kecamatan Sario juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah internal locus of control dan external locus of control.

Locus of control (lokus kendali) 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. Locus of control yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Locus of control ini terbagi menjadi dua yaitu internal locus of control yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di Kantor Kecamatan Sario.. external locus of control. yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Ketertarikan untuk melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Sario disebabkan karena kepuasan kerja yang dicapai setiap pegawai tidak sama. Hal-tersebut kemungkinan disebabkan penilain terhadap masing-masing pegawai tidak dilakukan merata. Kemungkinan lain peningkatan kinerja tidak diperhatikan oleh pimpinan dan teman kerja, faktor kedekatan dan kekerabatan, tidak memiliki sifat bersosialisasi sehingga tidak terlalu mendapat perhatian untuk dilakukan penilaian yang objektif. Berikut ini adalah jumlah pegawai kantor di Kantor Kecamatan Sario:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Sario**

No	Jenis Pegawai	Jumlah	Prosentase
1	Pegawai Tetap	17	56%
2	Pegawai honor	13	44%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Sario, 2021

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sario. Dapat dilihat bahwa terdapat 30 pegawai yang diantaranya terbagi pegawai tetap sebanyak 17 orang dan pegawai honorer sebanyak 13 orang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti tentang “Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario”

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh internal locus of control secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario.
- 2 untuk mengetahui pengaruh external locus of control secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario
- 3 untuk mengetahui pengaruh internal locus of control dan external locus of control secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah: suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Amstrong dan Taylor (2014:13) Manajemen Sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 203) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan berdasarkan situasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan pemikiran seseorang terhadap pekerjaan yang diungkapkan secara efektif atau kognitif untuk beberapa derajat mendukung atau pengalaman buruk (Dessler, 2016:3).

### **Locus Of Control**

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:179) *locus of control (lokus kendali)* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Konsep tentang Locus of control (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Schunk (2015:12) menjelaskan bahwa internal locus of control dan external mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Tidak satu pun individu yang benar-benar internal ataupun eksternal, melainkan berupa kecenderungan. Oleh karena itu tidak terdapat aspek yang benar-benar menyatakan internal locus of control ataupun external, melainkan secara keseluruhan yakni aspek locus of control.

### **Internal Locus Of Control**

Menurut Robbins (2016:138) locus of control internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan locus of control internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Menurut Hanurawan (2011: 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.

### **External Locus Of Control**

Menurut Simamora (2016:55) *external 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. Menurut Handoko (2011:113) orang dengan locus of control eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.

### **Penelitian Terdahulu**

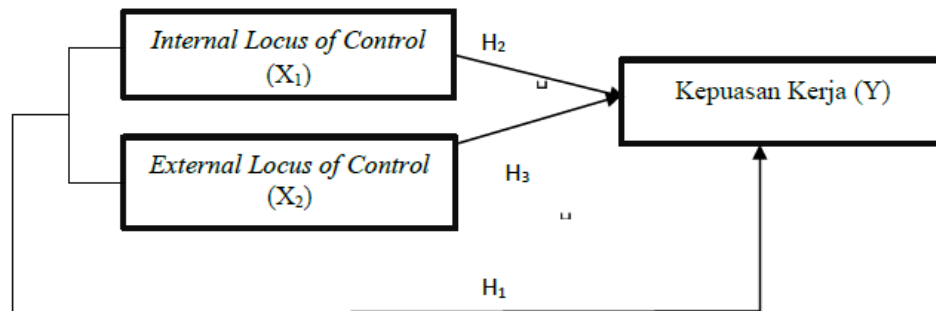
Tumengkol (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh efikasi diri, lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Waworuntu (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Suzuki Finance Indonesia menemukan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Amalini, Musadieg, dan Afrianty (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menemukan bahwa internal locus of control, external locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2020*

### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan internal locus of control dan external locus of control secara simultan terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh signifikan internal locus of control secara persial terhadap kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh signifikan external locus of control secara persial terhadap kepuasan kerja

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Sario. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu selama 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

#### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:65), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Sario yaitu 30 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2018: 67), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi sebanyak 30 untuk dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 30 orang pegawai.

#### Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara. Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Teknik Observasi adalah Teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2014:72).

## Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul dianalisis dengan Teknik Analisis Linier Berganda, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghozali (2011:105) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut :

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. (Mustofa 2019:22)

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah modal regresi di temukan adanya korelasi antar variable bebas atau independen (Ghozali, 2016:105).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatterplot) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. (Arifin dan Fauzi, 2017:14)

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naikturunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai factor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2018:56). Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (simultan)

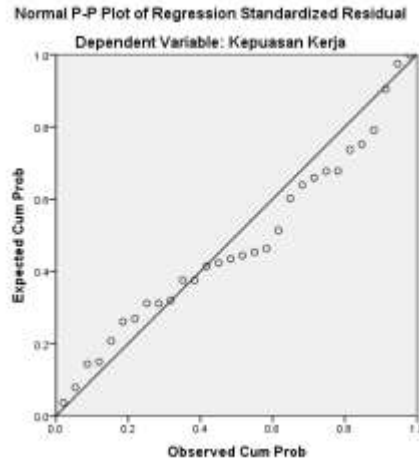
Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 atau F hitung  $\geq$  F tabel maka Ha diterima. Sebaliknya, jika p value  $\geq$  0,05 atau F hitung < F tabel maka Ha ditolak.

#### Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 maka Ha diterima. Sebaliknya, jika p value  $\geq$  0,05 maka Ha ditolak. menjelaskan variasi variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**



**Gambar 2. Grafik P-P Plot**  
*Sumber : Data diolah, 2021*

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis  $Y=X$  atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

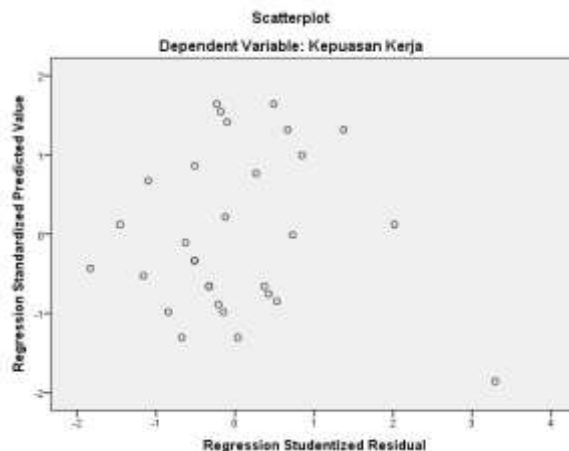
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Locus Kendali Internal	.981	1.020
Locus Kendali Eksternal	.981	1.020

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan nilai tolerance value  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**  
*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Regresi Berganda dan Uji t

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	16.659	6.125		
<i>Internal Locus of Control</i>	.260	.163	1.591	.003
<i>Locus of control eksternal</i>	.443	.201	2.204	.036

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 16,659 + 0.260X_1 + 0.443X_2 + e$ . Menyatakan bahwa Locus Kendali Internal (X1) memiliki tingkat signifikansi p-value =  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Locus Kendali Internal(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Locus Kendali Eksternal (X2) memiliki tingkat signifikansi p-value =  $0,036 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Locus Kendali Eksternal (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji Hipotesis

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.726	2	9.363	4.265	.025 <sup>b</sup>
	Residual	59.274	27	2.195		
	Total	78.000	29			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan Locus Kendali Internal (X1) dan Locus Kendali Eksternal (X2) memiliki tingkat signifikansi p-value =  $0,025 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Locus Kendali Internal(X1) dan Locus Kendali Eksternal (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

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

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.184	1.48166

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model adalah sebesar 0.490 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario. Nilai Koefisien Determinasi (adj R<sup>2</sup>) adalah 0,240 atau 24% Artinya kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario dipengaruhi oleh internal locus of control (X1) dan external locus of control (X2) sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menemukan bahwa internal locus of control dan external locus of control secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sario dengan pengaruh berdasarkan uji koefisien deteminasi (Rsquare) adalah sebesar 24.0%. Hal ini berarti dengan adanya internal locus of control dan external locus of control maka akan sangat



mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Sario. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Amalini, Musadieg, dan Afrianty (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menemukan bahwa internal locus of control, external locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ni Luh (2018) yang menemukan pentingnya *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Locus Kendali internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. Artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh peningkatan Locus kendali internal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tumengkol (2020) yang menunjukkan bahwa locus kendali internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan locus kendali internal pada pegawai Kantor Kecamatan Sario berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keberhasilan dicapai karena kerja keras dan bukan karena keberuntungan, kemampuan individu ditentukan oleh tindakannya begitu pula sebaliknya kegagalan terjadi akibat perbuatan sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Manichander (2014) dengan hasil Locus Kontrol dan Kinerja menjelaskan bukti bahwa persepsi internal tentang kepuasan berhubungan positif, yang membedakan internal dari eksternal, yang akan mendorong dan mempertahankan persepsi internal yang realistis dari locus of control. Kepercayaan internal lebih terkait dengan prestasi yang dicapai.

### **Pengaruh *External Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Locus Kendali Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. Perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh perubahan locus kendali eksternal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tumengkol (2020) yang menunjukkan bahwa locus kendali eksternal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Angelova (2016) yang menemukan terdapat hubungan faktor sosial-demografis (pendidikan, status keluarga, aktivitas profesional dan tempat tinggal) dan jenis locus of control. Mayoritas peserta menunjukkan locus kontrol eksternal. Tiga dari empat faktor - status keluarga, aktivitas profesional, dan pendidikan - memiliki hubungan yang signifikan, dan tempat tinggal adalah satu-satunya faktor tanpa hubungan yang signifikan dengan locus of control.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara bersama-sama Internal Locus of Control dan External Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.
2. Secara parsial Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.
3. Secara parsial External Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kantor Kecamatan Sario  
Kantor Kecamatan Sario perlu mempertahankan dan meningkatkan Internal Locus of Control dan External Locus of Control yang ada akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawainya. Kantor Kecamatan Sario perlu meningkatkan Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam pekerjaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya untuk internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja yang masih belum banyak diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H. F., Mochammad M., Tri, A. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No.1 <http://ejournal.ubj.ac.id/index.php/home/article/view/243.pdf> Diakses Tanggal 27 February 2021.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd.
- Angelova. (2016). Locus of Control and Its Relationship With Some Social- Demographic Factors. *Journal Management* Vol. 1 No.1 <https://psyct.psychopen.eu/article/view/179> . Diakses Tanggal 27 February 2021.
- Arifin, J dan Fauzi, A. (2017). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hanurawan, Fatah. (2011). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akrasa
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational Behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manichander. (2014). Locus of Control and Performance: Widening Applicabilities. *International Journal of Business and Management* Vol.1 No.1 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED557159.pdf>. Diakses Tanggal 27 February 2021.
- Mustofa, (2019). *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta. : Panji Pustaka.
- Ni Luh Yuli Sudiartini, Ni Putu Sri Harta Mimba .(2018). Pengaruh Locus of Control dan Budaya Irganisasi Berbasis Tri Hita Karana Pada Kinerja Badan Pengawas. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol.1 No.1 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/31100.pdf> Diakses Tanggal 27 February 2021
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Schunk, Daleh H., (2015). *Teori-Teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simamora.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tumengkol. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Locus Kendali Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Mercure Manado Tateli Beach Resort. *Jurnal EMBA*. Vol 8 no 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31166.pdf> Diakses Tanggal 27 February 2021.

Waworuntu. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Suzuki Finance Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol 6 no 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20230.pdf> Diakses Tanggal 27 February 2021.

