

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI ERA ANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL-PP KOTA TOMOHON)**

*THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION IN THE COVID-19 PANDEMI ERA
(CASE STUDY AT THE SATPOL-PP OFFICE OF TOMOHON CITY)*

Oleh:

**Agung S. G. Loindong¹
Bernhard Tewel²
Greis M. Sendow³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

1agungloindong@gmail.com

2bernhardtewel@unsrat.ac.id

3greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Sebagai bagian dari instansi pemerintahan, para pegawai Kantor SatPol-PP kota Tomohon dituntut untuk tetap memberikan kinerja terbaik mereka, namun ditemukan beberapa permasalahan yang mengakibatkan jumlah pegawai menurun dimulai pada era pandemi *Covid-19*. Dari pekerjaan pegawai SatPol-PP yang beresiko, bonus berupa tunjangan masih kurang dan tidak sesuai dengan resiko kerja yang ada pada akhirnya membuat tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control (LoC)* dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur variabel, menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lain. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menemukan bahwa *Locus of Control* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor SatPol-PP Kota Tomohon baik secara parsial maupun secara simultan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *Locus of Control* dan Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Kata Kunci: *Instansi Pemerintahan, Locus of Control, Motivasi, Kepuasan Kerja, Pandemi*

Abstract: As part of a government agency, employees of the Tomohon City SatPol-PP Office are required to continue to give their best performance, but several problems were found which resulted in a decrease in the number of employees starting in the *Covid-19* pandemic era. From the work of SatPol-PP employees who are at risk, bonuses in the form of allowances are still lacking and are not in accordance with the existing work risks, which in turn makes the level of employee job satisfaction low. The purpose of this study was to determine the effect of *Locus of Control (LoC)* and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. The type of research used in this study was quantitative research. Quantitative research methods are carried out to measure variables, linking one variable to another. The results of testing the hypothesis of this study found that *Locus of Control* and Work Motivation have a positive and significant effect on Job Satisfaction of the Tomohon City SatPol-PP Office employees both partially and simultaneously. From this study it can be concluded that employees who have a high level of *Locus of Control* and Work Motivation can increase employee Job Satisfaction.

Keywords: *Government Agencies, Locus of Control, Motivation, Job Satisfaction, Pandemic*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini kita berada di era revolusi industri 4.0. Masa ini ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, dimana manusia seakan tidak dapat dipisahkan dari teknologi informasi sebagai basis kehidupannya. Pesatnya perkembangan teknologi ini ternyata juga mempengaruhi hampir semua aspek aktivitas manusia, seperti

kehidupan kerja, pendidikan, ekonomi, sosial budaya dan lain sebagainya. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perubahan di era Revolusi Industri 4.0 oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sihite (2018) yaitu membangun SDM yang berdaya saing tinggi merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara terpadu, terencana dan tersistem dengan mempertimbangkan karakter, harkat, martabat, minat, bakat, dan latar belakang yang berbeda - beda dari SDM tersebut sebagai strategi mewujudkan SDM yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0. Di era persaingan global saat ini kita juga diperhadapkan dengan situasi pandemi *Covid-19* atau *Coronavirus Disease* yang telah menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Menghadapi era pandemi *covid-19* saat ini juga, organisasi didorong untuk bekerja keras dan beradaptasi dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini diperlukan agar organisasi dapat bertahan pada era industri 4.0 sekaligus tetap tangguh dalam menghadapi pandemi *covid-19*. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Husni Awali (2021) yaitu mewabahnya Virus Covid-19 ke berbagai negara telah menjadi pandemi yang memberikan dampak luar biasa bagi negara, bangsa hingga berbagai sektor kehidupan masyarakat, tidak terkecuali sektor ekonomi baik dunia usaha maupun kehidupan masyarakat yang berdampak pada pendapatan ekonomi sebagai bagian dari kesejahteraan. Adanya Covid-19 banyak mengubah tatanan kehidupan sehingga menuntut kita untuk dapat beradaptasi dan mengikuti segala perubahan yang ada, untuk itu dalam berbagai elemen kehidupan tidak hanya siap dalam beradaptasi namun kita juga perlu meningkatkan kompetensi sebagai penyiapan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang lebih untuk dapat menyesuaikan dengan segala tuntutan perubahan dari pandemi yang begitu banyak memberikan pengaruh terhadap ketahanan ekonomi masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol-PP) Tomohon. Satuan Polisi Pamong Praja adalah lembaga penyelenggara negara untuk memelihara keamanan dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan negara. Misi SatPol-PP adalah membantu pimpinan daerah menciptakan kondisi daerah yang damai, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat berjalan dengan aman. Pada masa pandemi para pegawai dituntut untuk tetap memberikan kinerja terbaik mereka, namun pada pelaksanaannya ternyata ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi pemicu menurunnya jumlah pegawai di Kantor Satpol-PP Kota Tomohon. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak pimpinan Satpol-PP Kota Tomohon, beliau mengatakan bahwa banyak pegawai yang mengajukan mutasi. Permasalahan yang menjadi pemicu hal tersebut adalah pekerjaan pegawai Satpol-PP beresiko, bonus berupa tunjangan atau tambahan penghasilan sebagai motivasi pegawai masih kurang dan tidak sesuai dengan resiko kerja dan pada akhirnya banyak pegawai yang kemudian tidak termotivasi untuk mengembangkan potensi yang ada. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang seberapa berpengaruhnya *Locus of Control* dan Motivasi Kerja masing - masing pegawai di Kantor Satpol PP Kota Tomohon hingga mereka mencapai Kepuasan Kerja terutama di tengah pandemi *covid-19*.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Tomohon
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Tomohon
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Tomohon

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang mengendalikan komponen manusia sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau *people management* yang diterapkan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Ichsan, dkk (2021) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Senada dengan itu, Sudaryo, dkk (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam

Locus of Control

Dalam Yanti (2019) Robbins mengemukakan *Locus of Control* ialah tingkat di mana manusia mempercayai bahwa mereka bertanggung jawab terhadap nasib mereka masing - masing. Faktor *internal Locus of Control* adalah orang yang percaya bahwa mereka mengendalikan segala sesuatu yang terjadi pada mereka, sedangkan faktor *external Locus of Control* adalah orang yang percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kebetulan. Menurut Fauzan (2019), *Locus of Control* adalah persepsi seseorang terhadap sumber takdirnya, yang disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) atau faktor eksternal. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka berada di dalam atau di luar kendali mereka. Indikator Locus of Control dalam penelitian ini meliputi keyakinan akan kemampuan sendiri (*ability*), percaya kepada hasil usaha (*own doing*), percaya pada takdir (*chance*), percaya pada kekuatan orang lain (*power others*)

Motivasi Kerja

Menurut Nasution (2022), motivasi disebut sebagai kebutuhan yang mengarahkan tindakan menuju tujuan tertentu. Psikolog mendefinisikan motivasi sebagai "proses dimana perilaku distimulasi dan diarahkan" (proses dimana perilaku dipelihara dan diarahkan). Motivasi kerja menurut Adhari (2021) adalah keadaan pikiran dan sikap mental seseorang yang memberi energi, mendorong tindakan (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan. Metrik yang dapat digunakan untuk mengukur *employee engagement* atau motivasi adalah *Achievement, Recognition, Challenge, Responsibility, Development, Involvement dan Opportunity*. Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dengan demikian Kepuasan Kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang merupakan hasil penilaian terhadap karakteristiknya.

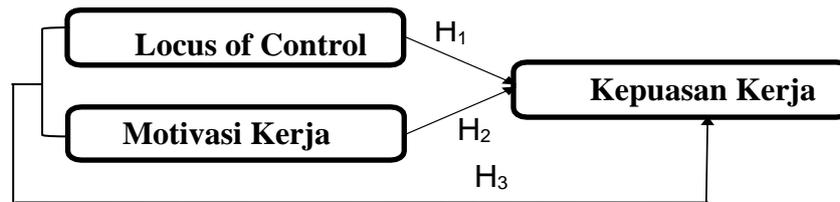
Penelitian Terdahulu

Tambariki, dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu dan keterikatan karyawan mempengaruhi Kepuasan Kerja di Bank SulutGo KCP Ranotana. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu dan *employee engagement* secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

Galla, dkk (2020) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT PLN (Persero) UIP SULBAGUT. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja yang merupakan variabel antara di PT PLN (Persero) UIP SULBAGUT. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) UIP SULBAGUT

Hipotesis

- H1: Diduga *Locus Of Control* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor Satpol-PP Kota Tomohon.
- H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor SatPol-PP Kota Tomohon.
- H3: Diduga *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor SatPol-PP Kota Tomohon.

Model Penelitian

Gambar 1. Kerangka Berpikir
 Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

METODE PENELITIAN**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi penelitian ini terdiri dari 57 Aparatur Sipil Negara (ASN) dari kantor Satpol PP Kota Tomohon dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan data kualitatif diperoleh dari literatur atau sumber buku. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari mereka yang telah menyediakan seperti: Sejarah Dinas, Teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penelitian yang paling strategis karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat, sehingga peneliti tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data tidak akan mendapatkan data sesuai standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini antara lain :

1. Wawancara

Moleong dalam Kusuma (2023) menyatakan wawancara adalah percakapan yang bertujuan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang menjawab pertanyaan. Dengan bantuan teknik wawancara perlu diperoleh informasi yang lebih detail tentang topik atau objek yang diteliti.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Tujuan survey adalah untuk mendapatkan informasi dasar dari responden yaitu Pegawai Satpol-PP Kota Tomohon.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji f.

Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$.

Uji Normalitas

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) mengatakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

β = koefisien regresi X1, X2

X1= *Locus of Control*

X2= Motivasi Kerja

e = error

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ (5%)

Uji f (Secara Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen menurut Ghozali (2021). Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f table pada derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$).

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL DAN PERNYATAAN	KORELASI	Sig
<i>Locus of Control (X1)</i>		
X1.1 Saya percaya dengan kemampuan diri yang dimiliki dalam melaksanakan	0,452	0,000

tugas		
X1.2 Saya percaya dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,537	0,000
X1.3 Saya percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan yang saya peroleh ditentukan oleh usaha saya sendiri	0,303	0,022
X1.4 Saya percaya bahwa saya dapat meningkatkan hasil usaha saya dari waktu ke waktu	0,568	0,000
X1.5 Saya berusaha seperlunya saja dalam menyelesaikan masalah karena saya yakin keberuntunganlah yang lebih mempengaruhi hidup saya	0,809	0,000
X1.6 Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh takdir atau nasib	0,851	0,000
X1.7 Saya sering bergantung pada petunjuk orang lain dalam bertindak	0,654	0,000
X1.8 Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup dan kerja saya	0,597	0,000
Motivasi Kerja (X2)		
X2.1 Saya sudah melaksanakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab	0,448	0,000
X2.2 Saya sangat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	0,352	0,007
X2.3 Saya selalu maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan	0,555	0,000
X2.4 Tugas yang diberikan kepada saya selalu terlaksana dengan baik	0,587	0,000
X2.5 Saya menerima kritik dan saran serta menjadikan itu motivasi untuk kemajuan pekerjaan saya	0,368	0,005
X2.6 Saya selalu menerima semua masukan yang ditujukan kepada saya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan	0,672	0,000
X2.7 Kinerja saya pantas mendapatkan upah yang lebih dari biasanya	0,479	0,000
X2.8 Tugas yang diberikan tidak sebanding dengan upah yang didapatkan	0,477	0,000
X2.9 Saya selalu merasa terpacu untuk meningkatkan kemampuan pada bidang yang saya kerjakan	0,537	0,000
X2.10 Saya selalu mencoba hal baru dalam pekerjaan saya	0,711	0,000
Kepuasan Kerja (X3)		
Y1.1 Saya menyukai pekerjaan pada bidang yang ditugaskan kepada saya	0,496	0,000
Y1.2 Saya dengan senang hati menerima setiap tugas kerja yang diberikan	0,437	0,008
Y1.3 Pekerjaan yang saya jalani berbanding lurus dengan kepribadian yang saya miliki	0,632	0,000
Y1.4 Kepribadian saya berpengaruh terhadap setiap keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan	0,687	0,000
Y1.5 Saya berhak dan memiliki kesempatan yg sama untuk mendapatkan promosi ke posisi yg lebih tinggi	0,621	0,000
Y1.6 Upah yang saya terima selaras dengan kontribusi saya dalam pekerjaan	0,560	0,000
Y1.7 Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat secara harmonis dan baik	0,557	0,000
Y1.8 Saya mampu beradaptasi dengan kemauan atasan dalam pekerjaan	0,518	0,000

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.2609 dan nilai signifikan di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

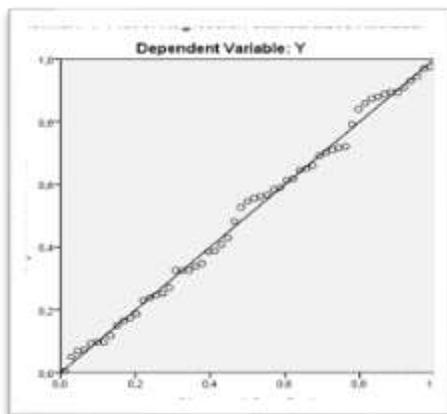
VARIABEL	NILAI ALPHA	KETERANGAN
LOCUS OF CONTROL	0,755	Reliabel
MOTIVASI KERJA	0,669	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0,678	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari *Locus of Control*, Motivasi Kerja dan variabel dependen Kepuasan Kerja yang masing- masing memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 23, 20

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa posisi titik-titik yang ditempatkan secara acak di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

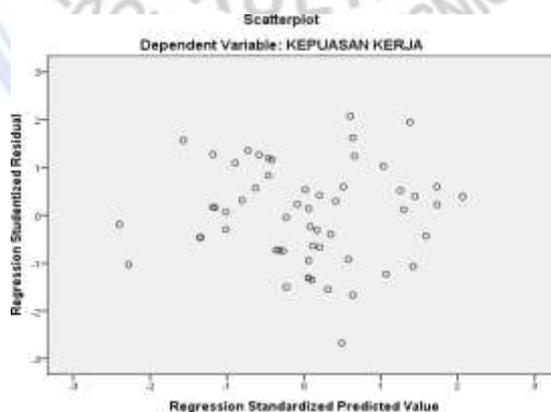
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LOCUS OF CONTROL	,800	1,250
	MOTIVASI KERJA	,800	1,250

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 terlihat bahwa variabel independen yang terdiri dari LOC dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 23, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 *scatterplot* terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini, karena *scatterplot* tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Regresi Linier Berganda***Coefficients^a*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	12,751	4,314		2,956	,005
	LOCUS OF CONTROL	,241	,100	,314	2,421	,019
	MOTIVASI KERJA	,278	,120	,300	2,313	,025

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Output SPSS 23, 2023

Hasil Regresi Linear Berganda ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,751 + 0,244 X_1 + 0,287 X_2$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 12,751 artinya jika variabel Locus of Control dan Kepuasan Kerja memiliki nilai yang tidak berubah, maka Kepuasan Kerja pegawai sebesar 12,751 satuan.
2. Nilai koefisien regresi LoC adalah sebesar 0,241 artinya apabila kenaikan LoC (X_1) sebesar 1%, maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0,241 satuan. Dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel LoC (X_1) berpengaruh secara positif bagi Kepuasan Kerja pegawai (Y). Selanjutnya dilihat tingkat signifikansi LoC = $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung = $2,421 > t$ tabel = $t(a/2; n-k-1 = t(0,05/2; 57-2-1) = (0,25; 54) = 2,00488$. maka dapat dikatakan Locus of Control berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan diduga Locus Of Control berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor Satpol-PP Kota Tomohon terbukti dan dapat diterima
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,278 artinya apabila kenaikan Integritas sebesar 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) naik sebesar 0,278 satuan. Dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif bagi Kepuasan Kerja (Y) pegawai. Selanjutnya dilihat tingkat signifikansi Motivasi Kerja = $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung = $2,313 > t$ tabel = $2,00488$, maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor SatPol-PP Kota Tomohon terbukti atau dapat diterima.

Uji F (Simultan)**Tabel 6. Hasil Uji F****ANOVA^a**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	156,707	2	78,35310,133		,000 ^b
	<i>Residual</i>	417,539	54	7,732		
	<i>Total</i>	574,246	56			

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LOCUS OF CONTROL

Sumber: Output SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai signifikansi uji F = $0,000 < 0,05$ dan ini berarti LoC dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan diduga *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor SatPol-PP Kota Tomohon terbukti dan dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)****Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,522 ^a	,273	,246	2,781

a. *Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LOCUS OF CONTROL*

b. *Dependent Variable : KEPUASAN KERJA*

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,246. Hal ini berarti LoC dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan naik turunnya Kepuasan Kerja sebesar 24,6%, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja**

Secara umum hasil analisis deskriptif variabel *Locus of Control* menunjukkan tingkat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa SatPol PP Kota Tomohon memiliki tingkat *Locus of Control* yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan *Locus of Control* menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugasnya, karyawan berperilaku seolah-olah percaya pada kemampuannya sendiri, percaya pada hasil usahanya dan tidak bergantung pada keberuntungan atau takdir. Perilaku badan kontrol memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil pengujian Hipotesis 1 penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor SatPol-PP Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika mencoba untuk meningkatkan kepuasan karyawan, faktor *Locus of Control* harus diperhitungkan, karena secara empiris berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Semakin tinggi *Locus of Control* seseorang maka Kepuasan Kerja pegawai kantor SatPol PP Kota Tomohon meningkat. Seorang karyawan dengan lokus kendali internal menceritakan semua peristiwa dalam hidupnya berdasarkan kemampuan, minat, dan usahanya. Pada saat yang sama, seorang karyawan dengan *Locus of Control* eksternal selalu percaya bahwa hasil dan perilakunya dipengaruhi oleh keberuntungan, keberuntungan, ekonomi sosial, dan pengaruh orang lain. Studi oleh Hamzah, dkk (2021) menemukan bahwa *Locus of Control* guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Hamzah, dkk (2021) yang menemukan *Locus of Control* guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Hasil yang serupa ditemukan oleh Nainggolan, dkk (2018) dalam penelitian mereka pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado tentang *Locus of Control* internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja secara bulat berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kantor SatPol PP Kota Tomohon memiliki Motivasi Kerja yang baik untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat persetujuan yang tinggi dari mereka yang disurvei dengan pernyataan. Motivasi Kerja menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pegawai memiliki pola perilaku saat menjalankan tugas mereka memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaannya, memberikan kinerja terbaik, pemikiran untuk maju, keinginan untuk mendapatkan pengakuan kinerja, kemauan untuk belajar Manajemen kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hasil pengujian Hipotesis 2 penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor SatPol-PP Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan harus diperhatikan faktor motivasi karena secara empiris berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pegawai kantor SatPol PP Kota Tomohon.

Sri (2021) berpendapat bahwa motivasi berarti membuat karyawan bersemangat tentang pekerjaan

mereka. Dengan memberikan motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini dipaparkan di PT PLN (Persero) UIP SULBAGUT". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero). UIP SULBAGUT Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Pancasila, dkk (2020) yang berjudul "*Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*", yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian pada bab sebelumnya dan pembahasan serta teori pendukung tentang pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di kantor SatPol-PP Kota Tomohon, pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. *Locus of Control* pegawai pada Kantor SatPol-PP Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *Locus of Control* yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.
2. Motivasi Kerja pegawai pada Kantor SatPol-PP Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran untuk Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perhatian dan digunakan sebagai bahan referensi bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tomohon dan diharapkan SatPol-PP Kota Tomohon terutama bagi jajaran pimpinan untuk :

1. Dapat memberlakukan dan mengambil keputusan serta kebijakan yang lebih baik lagi agar pegawai pada akhirnya dapat memiliki tingkat *Locus of Control* yang baik dan Motivasi Kerja yang tinggi sehingga dapat tercipta Kepuasan Kerja pada setiap pegawai di bidangnya masing – masing sehingga tujuan dari SatPol-PP Kota Tomohon sebagai instansi pemerintahan dapat tercapai.
2. Dapat memberikan *reward* atau penghargaan yang setimpal dengan kerja keras yang dilakukan oleh para pegawai agar para pegawai dapat termotivasi dan dapat tercipta kepuasan kerja masing - masing individu.
3. Dan untuk masing – masing individu pegawai diharapkan dapat terus menjadi bagian dari SatPol-PP secara tulus dan melayani apapun tantangan dan rintangan yang ada.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas tujuan penelitian dan mempertimbangkan faktor-faktor lain selain *Locus of Control* dan Motivasi Kerja untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari konflik, stres kerja, OCB, kejujuran, komitmen dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Afandi, P., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru. http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837

- Fauzan, F. (2019). Pengaruh Mata Kuliah Kewirausahaan Dan Locus Of Control Internal Terhadap Motivasi Berwirausaha Bagi Lulusan Prodi Manajemen Unihaz Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 2(1), 25-34. <https://doi.org/10.32663/crmj.v2i1.847>
- Galla, C. M., Tewel, B., & Jan, A. H. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V7i3.30294>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/463-Article%20Text-856-1-10-20220719.pdf>
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M., & Purwati, A. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186>
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika https://www.researchgate.net/publication/340663611_METODOLOGI_PENELITIAN_SOSIAL
- Husni Awali, M. M. (2021). Membangun Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Pendapatan Ekonomi Pasca Pandemi Covid-19. *Integrasi Keilmuan Dalam Peningkatan Sdm Unggul Berkompetensi Selama Pandemi*, 41 <https://files.osf.io/v1/resources/bp9xd/providers/osfstorage/61711e90e572ea003f3a0768?format=pdf&action=download&direct&version=1#page=50>
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri. <https://lppm.upmi.ac.id/wp-content/uploads/2022/01/buku-bahan-ajar-MSDM.pdf>
- Kusuma, R. (2023). *Peran Bhabinkamtibmas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Mencegah Kebocoran Data Pribadi* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman). <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/21362>
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., Sendow, G. 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, vol. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 4023 – 4032*. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21926>
- Nasution, D. A., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 854-860. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/3263/1094>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. 7 (6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/83/90>
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gsb_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>

Tambariki, A. Y., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26171>

Yanti, A. (2019). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan karakter wirausaha terhadap minat berwirausaha. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268-283. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3774>

