

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PADANGSIDIMPUAN

SILVIANA BATUBARA

Dosen FE Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

Abstract

Locus of control is a belief that a person has about how the relationship between the effort made to the results received. Locus of control is affecting the living conditions of a person, where in the world of work greatly affect the satisfaction obtained in carrying out a job. With Locus of control is expected to increase job satisfaction.

Based on the brief description can be seen the purpose of this study is to find out how the influence of Locus of Control Against Job Satisfaction At Police Precinct Unit Office Padangsidimpuan City. Research method serves to help the implementation of research in order to run well. Selection of research methods should also be done appropriately according to the study. Based on these objectives, then in this study the authors use quantitative research methods.

The data collection techniques used in the implementation of this study are observation, interview and questionnaire. The population in this study is the entire staff of the Municipal Police Service Unit of Padangsidimpuan City which amounted to 142 people. Then the author only take 15% of the total population to be sampled, that is as many as 21 people. Where the method of data analysis using associative correlation by using product moment correlation and partial test.

From the calculation results obtained the value of correlation between the two variables of 0.439 while the correlation value in the correlation table for $N = 21$ and 5% significant level) obtained value of 0.413, mean value of r_{hit} is 0.439 greater than r_{tab} correlation of 0.413. Then obtained t_{hit} value of 2.13. While t_{tab} value is 1,729 by using significant level 0,05 and $dk = n-2, 21-2 = 19$ then

Abstrak

Locus of control merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang bagaimana hubungan antara usaha yang dilakukan terhadap hasil yang diterima. Locus of control tersebut berpengaruh terhadap kondisi hidup seseorang, dimana dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan yang diperoleh dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan Locus of control tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian singkat tersebut dapat dilihat tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan. Metode penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Pemilihan metode penelitian juga harus dilakukan secara tepat sesuai dengan penelitian tersebut. Berdasarkan tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 142 orang. Kemudian penulis hanya mengambil 15% dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 21 orang. Dimana metode analisa datanya menggunakan korelasi asosiatif dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan uji parsial.

Dari hasil perhitungan maka diperoleh nilai korelasi antara kedua variabel sebesar 0,439 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk $N= 21$ dan taraf signifikan 5%) diperoleh nilai seb-

$t_{tab} = 1,729$ So t_{hit} value bigger than t_{tab} or $2,13 > 1,729$. Thus, the hypothesis formulated in this study can be accepted truth or there is a positive influence between Locus of Control Against Job Satisfaction At the Office of Police Officers Pamong Praja City Padangsidempuan.

Keywords: Locus of Control, Job Satisfaction

esar $0,413$, berarti nilai r_{hit} yaitu $0,439$ lebih besar dari nilai r_{tab} korelasi yaitu $0,413$. Kemudian diperoleh nilai t_{hit} sebesar $2,13$. Sedangkan nilai t_{tab} adalah $1,729$ dengan menggunakan taraf signifikan $0,05$ dan $dk = n-2, 21-2 = 19$ maka $t_{tab} = 1,729$ Jadi nilai t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} atau $2,13 > 1,729$. Dengan demikian, hipotesis dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya atau ada pengaruh yang positif antara Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidempuan.

Kata Kunci : Locus of Control, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap instansi mengharapkan para pekerjanya dapat bekerja secara optimal. Begitu juga dengan instansi pemerintahan menginginkan setiap pegawainya menghasilkan kinerja yang bagus. Dengan kinerja yang bagus akan memberikan kontribusi positif terhadap instansi tersebut dan juga kepuasan bagi pegawainya.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu, *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control eksternal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar, seperti nasib baik dan kesempatan. Mereka lebih cenderung percaya terhadap keadaan diluar diri mereka.

Kepuasan kerja dari setiap orang dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya. Internal dengan *locus of control* akan lebih mungkin menghadapi masalah yang akan dihadapi dalam penugasan audit tersebut dibandingkan dengan individu dengan *eksternal locus of control*.

Locus of control perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal.

Kepuasan kerja dalam organisasi akan sangat menentukan sekali terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin guna mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pengertian dari kepuasan kerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Menurut Winardi (2001: 83) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, kepuasan kerja yang berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah signifikansi tugas. Variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja, hal itu disebabkan signifikansi tugas memberikan nilai bermakna bagi orang-orang yang di sekitarnya serta bagi dirinya, keadaan bermakna tersebutlah yang menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Signifikansi tugas adalah sejauh mana pekerjaan memiliki dampak yang substansial pada kehidupan orang lain, baik bagi orang-orang yang berada di organisasi atau di dunia pada umumnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang fokus pada pengaruh model karakteristik pekerjaan dengan judul “**Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan**”.

TINJAUAN PUSTAKA LOCUS OF CONTROL

Pengertian *Locus of Control*

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Sedangkan menurut Duffy dan Atwarer dalam situs pengertiankompli.blogspot.co.id mengemukakan definisi *Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi, baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar. Secara sederhananya *Locus of control* dapat dikatakan sebagai keyakinan seseorang tentang sejauh mana individu tersebut merasakan ada atau tidaknya hubungan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang diterima, sehingga mereka mampu mengontrol aspek-aspek yang mempengaruhi hidupnya.

Berdasarkan uraian singkat diatas bahwa *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu, *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control eksternal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar, seperti nasib baik dan kesempatan. Mereka lebih cenderung percaya terhadap keadaan di luar diri mereka.

Locus Of Control adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Seperti yang penulis kutip dari situs <https://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori-locus-of-control/> Robbins dan Judge (2007: 94) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Kreitner & Kinichi (2001: 203) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktivitas dirinya. Sedangkan pada individu dengan *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol oleh keadaan sekitarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*.

(Kahle dalam Riyadiningsih, 2001: 155). Sementara itu, individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Konsep *Locus of Control*

Penulis mengutip dari situs <http://jago-teori.com/konsep-dasar-locus-of-controlrooter/> Rotter menggunakan konsep dari teori *social learning* untuk menjelaskan *locus of control*. Dalam konsep dasar dari *social learning theory*:

1. Potensi perilaku, yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
2. Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat, yakni pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
4. Suasana psikologis, yakni bentuk rangsangan baik secara *internal* maupun *external* yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

Karakteristik *Locus of Control*

Setiap aspek *locus of control* mempunyai karakteristik yang khas. Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* menurut Crider (2003: 21) adalah sebagai berikut:

Locus of control internal

1. Suka bekerja keras.
2. Memiliki inisiatif yang tinggi.
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Locus of control external

1. Kurang memiliki inisiatif.
2. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
3. Kurang mencari informasi.
4. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.

5. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Kepuasan Kerja

Penulis mengutip pengertian kepuasan kerja dari situs www.kajianpustaka.com mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya yang berhubungan dengan kondisi diri sendiri.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa dalam Nurbahar (2015: 14), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Hani Handoko dalam Nurbahar (2015: 14) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Nurbahar (2015: 14), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo dalam Nurbahar (2015: 14), yaitu: Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kotler dalam Mts. Arief (2007 : 167) yang dimaksud dengan kepuasan adalah

ah tingkat perasaan senang seseorang setelah kinerja yang ia rasakan terhadap harapannya. Kepuasan kerja menurut Supranto (2001: 67) adalah suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka penyelesaian tugas atau pemenuhan kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai yang penting bagi dirinya. Sedangkan menurut Winardi (2001: 83) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, kepuasan kerja yang berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Supranto (2001: 83) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari

Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai dalam Nurbahar (2015: 15), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

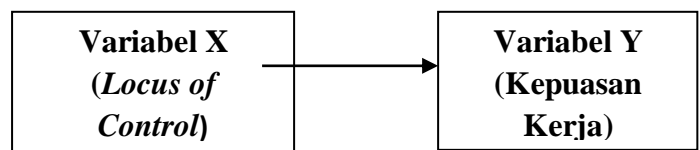
Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:202), untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turnover*

Untuk mengetahui tentang pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan pegawai, maka digambarkan kerangka pemikiran:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Surakhmad (2001: 581) dalam bukunya mengatakan: Metode merupakan cara yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tersebut, cara utama itu dipergunakan kewajaran ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dinominalkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Setiap penelitian mempunyai populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2005:90) adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/petugas pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidempuan yang berjumlah 142 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suharsimi Arikunto (2014: 106) menyatakan bahwa “Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel sebanyak 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel.

Selanjutnya Sudjana menambahkan (19-89: 5) sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan populasi yang akan diteliti. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 100 orang yaitu 142 orang maka berdasarkan pedoman tersebut, penulis mengambil sampel 15% dari jumlah total populasi menjadi sebanyak 21 orang.

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2014: 76) “Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”. Sugiyono (2011:142) menyatakan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti atau dengan pasti variabel yang akan diukur dan atau apa yang bisa diharapkan dari responden.

Variabel bebas (X), *Locus of Control* adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan untuk mendapatkan pengetahuan atau keterampilan yang bersumber dari dalam diri seseorang meskipun itu didapat melalui pendidikan, pengalaman atau pelatihan

Variabel terikat (Y), Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka

penyelesaian tugas atau pemenuhan kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai yang penting bagi dirinya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis. Untuk lebih jelasnya berikut penjabarannya:

- Observasi (Pengamatan)
- Wawancara (Interview),
- Kuisisioner,

Tabel 3.1.

Bobot Nilai Jawaban Angket Skala Likert

No	Jawaban Angket	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisa Data

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data adalah:

1. Dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dengan mencari hubungan antara kedua variabel (Arikunto, 2014: 146), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden yang diteliti

X = *Locus of Control*

Y = Kepuasan Kerja

2. Uji Parsial

Cara yang digunakan adalah dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sample

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan yang beralamat di Jl. Kapten Koima Padangsidimpuan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2017 sampai dengan selesai.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Korelasi Product Moment

Setelah data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisa data. Teknik analisa data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi asosiatif. Perhitungan statistika pertama yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \\ &= \frac{21(25240) - (730)(726)}{\sqrt{[21(25380) - (730)^2][21(25110) - (726)^2]}} \\ &= \frac{530040 - 529980}{\sqrt{[(532980 - 532900)][(527310 - 527076)]}} \\ &= \frac{60}{\sqrt{(80)(234)}} \\ &= \frac{60}{136,8} \\ r_{xy} &= 0,439 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan statistika diatas yang dilakukan oleh penulis dapat diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,439. Sebagaimana telah penulis kemukakan sebelumnya bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima apabila nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar atau sama dengan nilai korelasi dalam tabel korelasi. Maka dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,439 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk $N = 21$ dan taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 0,413 berarti nilai r_{hit} yaitu 0,439 lebih besar dari nilai r_{tab} korelasi yaitu 0,413. Dengan demikian berarti hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai $r_{hit} >$ dari nilai r_{tab} atau $0,439 >$ 0,413.

Uji parsial

Teknik analisa data selanjutnya adalah penulis melakukan uji parsial. Penulis melakukan uji parsial untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan. Hipotesis penelitian di uji dengan keberartian korelasi dengan menggunakan statistik t (uji t) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,439 \cdot \sqrt{21-2}}{\sqrt{1-0,439^2}} \\ t &= \frac{0,439 \cdot \sqrt{19}}{\sqrt{1-0,193}} \\ t &= \frac{0,439 \cdot 4,358}{\sqrt{0,807}} \\ t &= \frac{1,913}{0,898} \\ t &= 2,13 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis uji parsial di atas, maka diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,13. Sedangkan nilai t_{tab} adalah sebesar 1,729 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n - 2$, $21 - 2 = 19$ maka $t_{tab} = 1,729$ Jadi nilai t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} atau $2,13 > 1,729$.

Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya atau terdapat pengaruh yang positif antara ***locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan**, dengan pengaruh sebesar 2,13 yang lebih besar dari nilai t_{tab} .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan.
2. Jika seorang pegawai memiliki *locus of control* yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Dengan begitu para pegawai akan merasakan kepuasan didalam bekerja.
3. Dari hasil pembahasan dan perhitungan korelasi product moment yang telah dilakukan oleh penulis, dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,439, sedangkan nilai korelasi dalam tabel adalah 0,413. Dengan demikian nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel atau $0,439 > 0,413$.
4. Sedangkan nilai uji t, diperoleh nilai t_{hit} adalah 2,13. Sedangkan nilai t_{tab} adalah 1,729 dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n - 2$, $21 - 2 = 19$ maka $t_{tab} = 1,729$. Jadi nilai t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} atau $2,13 > 1,729$.
5. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dapat diterima ke-

narannya, yang berarti: Ada pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padangsidimpuan.

Saran

Sedangkan dari hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan beberapa saran kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Penulis menyarankan kepada para pegawai untuk menanamkan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Penulis juga menyarankan kepada para pegawai untuk menanamkan semangat dan disiplin kerja.
3. Penulis juga menyarankan kepada pihak pimpinan untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya dengan memberikan apresiasi kerja. Sehingga dapat memotivasi pegawai lainnya untuk bekerja lebih giat lagi.
4. Dan kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang relevan, diharapkan agar menambahkan jumlah sampel penelitian agar hasil dari penelitian lebih tepat terarah dan akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Mts, 2007. **Pemasaran Jasa Dan Kualitas Pelayanan**. Jakarta: Bayu Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko TH. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.

Hasibuan, Malayu. 2007. **Manajemen Kompensasi**. Jakarta: Rajawali Pers.

www.kajianpustaka.com, diakses pada pukul 10.05 WIB hari Rabu, 23 Agustus 2017.

_____. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

www.temukanpengertian.com, diakses pada pukul 10.01 WIB hari Rabu, 23 Agustus 2017.

<http://jagoteori.com/konsep-dasar-locus-of-control-rooter/>

<https://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori-locus-of-control/>

Nurbahar, Ristyahana. 2015. **Skripsi: Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen**.

Panggabean, Mutiara S. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pengertian.komplit.blogspot.co.id, diakses pada pukul 09.47 WIB hari Rabu, 23 Agustus 2017.

Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung: CV. Alfabeta.

_____. 2011. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: CV. Alfabeta.

Supranto, J. 2001. **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar**, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Winardi, 2001. **Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada