

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Oleh:

Nirmala Haty Harahap

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja pada kantor badan Keuangan Daerah kota Padangsidimpuan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Keuangan daerah kota Padangsidimpuan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik analisa data menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Keuangan Daerah kota Padangsidimpuan. 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 sebesar 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 Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Kata Kunci : *Locus of Control, Kinerja pegawai.*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Tuntutan pekerjaan pada masa sekarang ini sangat tinggi. Setiap pekerja atau pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan bertanggungjawab. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia pekerjaan

mengharuskan setiap orang untuk dapat bersaing secara kompetitif dan sehat. Kemampuan beradaptasi terhadap dunia pekerjaan sangat menentukan posisi seorang, jika tidak ingin tersingkirkan.

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*. Ciri pembawaan *locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan.

Locus of control perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Pegawai yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Dengan begitu akan memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai.

Kemampuan kerja yang lebih profesional sangat mendukung seseorang dalam memperoleh target kerja. Kondisi ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan-perusahaan tertentu. Dengan demikian akan diperoleh posisi yang aman dalam perusahaan tersebut. Disamping itu juga memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja memiliki lima dimensi. Pertama, pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini seorang pegawai apabila pekerjaannya tidak memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab maka akan berakibat kepuasan yang dirasakan seorang pegawai rendah.

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) mendefenisikan 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.

Memahami mengenai kepuasan dan ketidakpuasan kerja ada keterkaitan dengan karakteristik pekerjaan, karena pada dasarnya karakteristik pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kondisi psikologis dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi yang berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Keterkaitan kepuasan dan ketidakpuasan kerja selanjutnya adalah mengenai karakteristik organisasi, karena karakteristik organisasi itu sendiri merupakan kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja memiliki peraturan, kebijaksanaan, dan sistem yang berpengaruh pada setiap pegawai. Hal yang tidak lepas dari karakteristik pekerjaan adalah mengenai perilaku pemimpin dan lingkungan kerja. Karena perilaku pemimpin itu sendiri dapat memberikan pengaruh dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh bawahannya seperti kebijakan dalam mempromosikan pegawai, menolong pegawai untuk mencapai tujuan, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Kemudian mengenai lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja, dikarenakan jika kualitas lingkungan secara terus menerus mengalami peningkatan tidak menutup kemungkinan kepuasan kerja yang didapatkan juga meningkat. Selain karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, faktor karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi.

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 Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan”**.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

BAB II METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Objek, dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan yang beralamat di Jl. Jend. Abd.Haris Nasution Pal-IV Pijorkoling kecamatan Padangsidempuan Tenggara.

2. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 142 orang. Dengan rincian karyawan dengan status PNS sebanyak 82 orang, honorer daerah 24 orang, honorer kantor 36 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 orang, diambil sebanyak 21% dari jumlah populasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan perusahaan yang diteliti dan prosedur yang ada pada perusahaan pada saat dilakukan riset.
2. Wawancara (Interview), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak bank yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi atau data yang di butuhkan dalam penelitian ini.
3. Kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Pelaksanaannya

adalah dengan menyebarkan angket kepada para responden.

D. Teknik Analisa Data

1. Analisis korelasi product moment

Analisis adalah dengan mencari hubungan antara kedua variabel.

Selanjutnya untuk untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji Parsial.

BAB III PEMBAHASAN

A. Analisa Variabel X (*locus of control*) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja)

1. 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:

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{60}{\sqrt{(80)(234)}} \\
&= \frac{60}{136,8} \\
r_{xy} &= 0,439
\end{aligned}$$

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 $0,439 > 0,413$.

2. 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 Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Dengan menggunakan statistik t (uji t) dengan rumus sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,439 \cdot \sqrt{21-2}}{\sqrt{1-0,439^2}}$$

$$t = \frac{0,439 \cdot \sqrt{19}}{\sqrt{1-0,193}}$$

$$t = \frac{0,439 \cdot 4,358}{\sqrt{0,807}}$$

$$t = \frac{1,913}{0,898}$$

$$t = 2,13$$

Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas, 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 karyawan pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan**, dengan pengaruh sebesar 2,13 yang lebih besar dari nilai t_{tab} .

BAB IV KESIMPULAN

1. Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satua badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
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 kebenarannya, yang berarti: Ada pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.