

PENGARUH INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN EXTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS DI DINAS DUKCAPIL KABUPATEN KUBU RAYA

Tika Hijriani¹, Irfan Mahdi²

201310162@unmuhpnk.ac.id¹, irfan.mahdi@unmuhpnk.ac.id²

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai negeri sipil di Kantor Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Kubu Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi asosiatif dengan menggunakan data primer dan sekunder dari 34 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa locus of control internal dan locus of control eksternal berkaitan dengan kepuasan kerja, secara simultan antara locus of control internal, locus of control eksternal, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara locus of control internal terhadap kepuasan kerja dan secara parsial tidak ada pengaruh antara locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor psikologis dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat tantangan seperti ukuran sampel yang kecil dan perlunya mengeksplorasi variabel tambahan untuk pemahaman yang lebih dalam. Penelitian lebih lanjut dengan ukuran sampel yang lebih besar dan pengukuran variabel tambahan direkomendasikan untuk mendukung temuan ini.

Kata Kunci: *locus of control internal, locus of control eksternal, kepuasan kerja, pegawai negeri sipil, studi asosiatif.*

Abstract

This study aims to examine the influence of internal locus of control and external locus of control on job satisfaction among civil servants at the Civil Registration and Population Office of Kubu Raya Regency. The research method used was an associative study using primary and secondary data from 34 respondents. The results of the analysis show that internal locus of control and external locus of control are related to job satisfaction, simultaneously between internal locus of control, external locus of control, and job satisfaction have a significant effect. Partially there is a significant influence between internal locus of control on job satisfaction and partially there is no influence between external locus of control on job satisfaction. The implications of this study highlight the importance of considering psychological factors in human resource management within government agencies to enhance employee job satisfaction. However, there are challenges such as the small sample size and the need to explore additional variables for a deeper understanding. Further research with a larger sample size and additional variable measurements is recommended to support these findings.

Keywords: *internal locus of control, external locus of control, job satisfaction, civil servants, associative research.*

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks era yang terus berkembang, sumber daya manusia menjadi aspek krusial bagi kesuksesan perusahaan dan kantor pemerintahan. Kemampuan dan kualitas SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci dalam mengelola SDM secara efektif, memastikan kebutuhan individu terpenuhi, dan meningkatkan produktivitas. Keyakinan individu terhadap kontrol internal dan eksternal (locus of control) menjadi faktor yang memengaruhi sikap, kinerja, dan kepuasan kerja.

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya, peran MSDM sangat penting dalam mengatur berbagai aspek administratif, pembinaan, dan pelaksanaan kebijakan. Fungsi-fungsi organisasi tersebut, seperti penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan tugas, menjadi landasan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Data terkait jumlah pegawai dan kinerja organisasi menjadi cerminan dari hubungan antara locus of control, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tergambar dalam penelitian tentang pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa internal locus of control memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sementara kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja pegawai. Faktor-faktor ini saling terkait dan menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai MSDM, locus of control, dan kepuasan kerja menjadi kunci dalam merancang strategi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja, kinerja organisasi, dan evaluasi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya. Dengan merujuk pada karya-karya dari Stoner (1995), Lefcourt (1982), Robbins (2003), Hermawan & Kaban (2014), dan Nurrohmat & Lestari (2021), penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika locus of control dan implikasinya terhadap berbagai aspek fungsi organisasi dan kesejahteraan pegawai.

Konsep internal locus of control mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki kendali atas kehidupan dan keputusan mereka sendiri, sementara external locus of control mencerminkan keyakinan bahwa faktor eksternal atau keberuntungan yang memengaruhi nasib mereka. Dalam konteks Dinas ini, pemahaman terhadap kedua konsep ini dapat membantu dalam memahami motivasi, sikap kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja organisasi di lingkungan kerja pemerintahan. Implikasi dari temuan ini juga dapat memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan analisis yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam mendukung pengambilan keputusan dan perencanaan strategis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta institusi sejenis lainnya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi pengumpulan data primer melalui wawancara dengan Sekretaris Dinas dan penyebaran kuesioner kepada pegawai, serta pengumpulan data sekunder berupa data jumlah pegawai, absensi, keterlambatan, pelanggaran, dan

pengaduan masyarakat di Dinas tersebut. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai PNS pada Dinas tersebut, dengan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (internal locus of control dan external locus of control) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara internal locus of control, external locus of control, dan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner kepada seluruh pegawai PNS di Dinas tersebut, dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang yang menjadi sampel.

Tabel 1 Hasil Analisis SPSS

No.	Uji	Hasil
1.	Validitas	r hitung > r tabel, data valid
2.	Reliabilitas	Internal Locus: $\alpha = 0,738$ (>0,70), reliabel External Locus: $\alpha = 0,755$ (>0,70), reliabel Kepuasan Kerja: $\alpha = 0,740$ (>0,70), reliabel
3.	Normalitas	Kolmogorov-Smirnov: sig. = 0,136 (>0,05), distribusi normal
4.	Linearitas	X1 terhadap Y: linearity = 0,22 (>0,05), terpenuhi X2 terhadap Y: linearity = 0,551 (>0,05), terpenuhi
5.	Multikolinearitas	Tolerance = 0,995 (>0,10), VIF = 1,005 (<10), tidak terjadi
6.	Regresi Linier Berganda	Persamaan: $Y = 46,848 + 0,379X1 + 0,023X2$, $R^2 = 0,208$
7.	Korelasi Berganda	$R = 0,454$, hubungan cukup
8.	Uji F	$F = 23,914$, $p < 0,05$, pengaruh simultan signifikan
9.	Uji t Parsial	X1 terhadap Y: $p < 0,05$, berpengaruh signifikan X2 terhadap Y: $p > 0,05$, tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data Olahan 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan kesesuaian data dengan instrumen atau model yang digunakan. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa data dapat diandalkan, dengan nilai Cronbach's alpha untuk Internal Locus of Control sebesar 0,738, External Locus of Control sebesar 0,755, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,740, semua melebihi ambang batas reliabilitas yang diinginkan (0,70).

Selain itu, data menunjukkan distribusi normal berdasarkan uji normalitas, dengan nilai signifikansi (sig.) yang lebih besar dari 0,05. Uji linearitas juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel bersifat linear, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk linearity dan deviation from linearity. Tidak ada masalah multikolinearitas dalam data berdasarkan uji multikolinearitas, dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Internal Locus of Control (X1) dan External Locus of Control (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), meskipun koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,208

menunjukkan bahwa variasi dalam Y hanya dapat dijelaskan sebanyak 20,8% oleh X1 dan X2. Hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara X1, X2, dan Y. Begitu juga dengan uji t parsial, yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y dan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y. Ini berarti bahwa meskipun Internal dan External Locus Of Control dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, namun Internal Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan External Locus Of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam konteks penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis dan temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian ini memverifikasi pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor psikologis seperti internal locus of control dan external locus of control dalam memahami kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya. Meskipun terdapat hubungan antara faktor-faktor ini dengan kepuasan kerja, namun secara parsial Internal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan External Locus of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan faktor-faktor psikologis dalam manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah. Pemahaman yang lebih baik terhadap internal locus of control dan external locus of control dapat membantu dalam merancang kebijakan dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji reliabilitas dan validitas menegaskan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan valid untuk analisis lebih lanjut.

Namun, terdapat beberapa hambatan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini, seperti ukuran sampel yang relatif kecil yang dapat membatasi generalisasi temuan. Selain itu, aspek-aspek lain seperti faktor-faktor lingkungan kerja dan kebijakan organisasi, yang tidak diteliti dalam penelitian ini, mungkin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan pengukuran variabel tambahan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Darmilisani. (2021). Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 13(1), 1-14.
- Edison, Emron, Yohny. Anwar, & Imas. Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Fadila. (2016). Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui Locus Of Control dan Self Esteem. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 89-90.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, B. A., & Musadieq, M. A. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 41.

Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hermawan, F., & Kaban, D. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 31-39.

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.

Mallo, C. K., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan External Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMB*, 10(1), 91-100.

Melati, I. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada

Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah. Universitas Semarang.

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Riset Akuntansi, 1(2), 82-85.

Peraturan Bupati Kabupaten Kubu Raya Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penjatuhan

Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Poetri, I. R., Mantikei, B., & Kristina, T. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Jurnal of Environment and Management*, 1(3), 179-186.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Instansi*.

Pustaka Setia.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.

Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 77.

Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.

Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan*

Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada.

Zainal, V., Muliaman, D., & Mansyur, R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Keempat)*. PT. Grafindo Persada.