
**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL DAN *LOCUS OF CONTROL*
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR
DIREKSI PT SOCFIN INDONESIA MEDAN**

Darmilisani, S.E., M.Si.

darmilisani@gmail.com – 08126310960

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja pada PT Socfin Indonesia Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan kepada tujuan dan objek-objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di seluruh bagian pada PT Socfin Indonesia Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data diproses dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan uji F variabel bebas (locus of control internal dan eksternal) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara locus of control internal dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hubungan yang erat. Locus of control eksternal merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia Medan.

Kata kunci : *Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal, Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya di bandingkan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu.

Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya bila dalam suatu perusahaan ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan

ketidakpuasan dalam diri karyawan. Permasalahan akan dapat timbul disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Terdiri dari, internal (*internals*) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, terdiri dari aspek kemampuan, minat, dan usaha, kemudian eksternal (*externals*) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

Locus of control baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal).

PT Socfin Indonesia Medan merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan kelapa sawit dan karet. Pihak manajemen yaitu Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan sangat paham betul akan pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di setiap Bahagian. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu yang dapat dilihat dari dalam diri karyawan dan lingkungan masing-masing karyawan. Pada PT Socfin Indonesia perbedaan karyawan dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, minat dan usaha karyawan dalam memperoleh promosi jabatan, yang ditunjukkan dari prestasi kerja karyawan. Dimana pada PT Socfin Indonesia masing-masing karyawan berkompetisi dalam hal promosi jabatan tercermin dari unjuk kerjanya. Namun tiap tahunnya jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan mengalami penurunan, dapat ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT Socfin Indonesia Medan yang Memperoleh Promosi Jabatan Tahun 2008 s/d 2010

Bahagian	Promosi Jabatan			Jumlah Karyawan 2008-2010
	2008	2009	2010	
Bahagian Umum	5	3	1	30
Bahagian Tanaman	7	5	3	32
Bahagian Perbelanjaan	3	3	1	25
Bahagian Penjualan	8	6	4	32
Bahagian Teknik	2	2	1	25
Jumlah	25	19	10	144

Sumber : Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan (2011). Data diolah.

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2008 jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan di seluruh bahagian sebanyak 25 karyawan, namun di tahun 2009 mengalami penurunan menjadi 19 karyawan, dan di tahun 2010 mengalami penurunan kembali menjadi 10 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa PT Socfin Indonesia Medan memiliki

kepuasan kerja yang rendah. Hasil survei pada PT Socfin Indonesia karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula karyawan yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol eksternal ini terlihat melalui nasib dan keberuntungan karyawan yang bersangkutan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Satu hal yang penting disini adalah bahwa perasaan karyawan tentang *locus of control*, baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan membandingkannya dengan teori-teori yang penulis ketahui.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT Socfin Indonesia Medan
Sebagai bahan masukan bagi PT Socfin Indonesia Medan dalam usaha peningkatan kepuasan kerja, yang dilihat dari *locus of control* masing-masing karyawan.
- b. Bagi Penulis
Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya mengenai *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Locus Of Control*

a. Pengertian *Locus Of Control*

Lokus kendali (*Locus Of Control*) merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* terdiri dari dua bagian yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Internal (*internal*) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*external*) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar (Robbins & Judge, 2008:138).

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002:83). Hyatt dan Prawitt (2001:266) berpendapat bahwa secara rasional individu-individu yang diklasifikasikan sebagai *Locus of Control* eksternal pada umumnya tidak merasakan hubungan yang kuat antara usaha individu dan hasil. Mereka cenderung percaya bahwa hasil ditentukan oleh kekuatan - kekuatan luar, seperti keberuntungan, peluang, dan nasib.

b. Aspek- Aspek *Locus of Control***1. Aspek *Locus of Control* Internal**

a. Kemampuan

Individu yang memiliki *internal locus of control* percaya pada kemampuan yang mereka miliki. Kesuksesan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka.

b. Minat

Individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakan mereka.

c. Usaha

Individu yang memiliki *internal locus of control* bersikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka.

2. Aspek *Locus of Control* Eksternal

a. Nasib

Individu yang memiliki *external locus of control* percaya akan firasat baik, buruk. Mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Individu yang memiliki *external locus of control* menganggap setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat mempercayai adanya keberuntungan.

c. Pengaruh Orang Lain

Individu yang memiliki *external locus of control* sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih yang lebih tinggi dari mereka, mempengaruhi perilakunya.

2.2 Kepuasan Kerja**a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Rivai & Sagala, 2009:856).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana 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. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2000:142).

Menurut Anoraga (2007:242), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2010:37), kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2008:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Munandar, 2008: 357) antara lain:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c. Tugas yang penting (*task significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar, 2008:360) mengutip kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Locke, 1982 (dalam Munandar, 2008:361) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, yaitu hubungan atasan-bawahan yang meliputi hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan-Rekan Sejawat yang Menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi Kerja yang Menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

6. Kesempatan Mendapat Promosi

Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2002:112).

Menurut Yuli (2005:197) faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu: Tingkat upah atau gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi karir, kelompok kerja, kondisi kerja. Sedangkan, menurut Rivai dan Sagala (2009:860) faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang financial, rekan kerja, kondisi kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

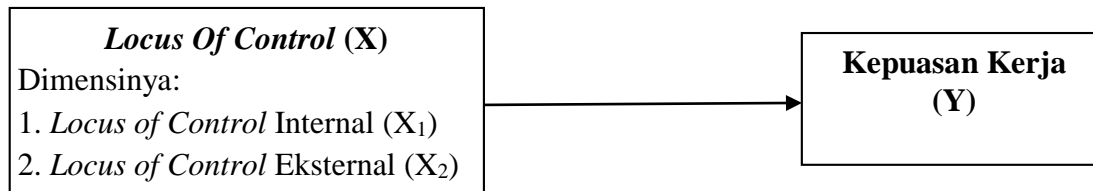
Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil kontrol internal atau eksternal. Seorang karyawan merasakan kontrol internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada dibawah pengaruh kontrol diri pribadinya sendiri.

Kontrol internal ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula karyawan yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Kontrol eksternal ini terlihat melalui nasib dan keberuntungan karyawan yang bersangkutan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Satu hal yang penting disini adalah bahwa perasaan karyawan tentang *locus of control*, baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada penampilan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, diduga terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja seorang karyawan, sehingga secara otomatis tujuan perusahaan untuk meningkatkan profit perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Sumber : Robbins dan Judge (2008:127:135), data diolah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mempelajari, mendeskripsi, mengungkapkan dan melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:29) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang terdapat pada kantor direksi PT Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 144 orang. Pengambilan sampel setiap bagian-bagian yang ada di perusahaan menggunakan metode *proportionate random sampling*. Menurut Sugiyono (2006:81), *proportionate random sampling* adalah teknik

penentuan sampel didasarkan atas strata yang proporsional yang tidak homogen, sehingga dapat diketahui berapa orang yang akan diambil sebagai responden di masing-masing Bahagian yang ada di kantor direksi PT Socfin Indonesia Medan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Karena masalah waktu dan biaya, ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2008:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Taraf Kesalahan = 10%

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,1)^2}$$

$$= 58 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil penarikan sampel diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 58 orang responden.

3.3 Metode Analisis Data

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 15.0 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

X₁ = *Locus of Control* Internal

X₂ = *Locus of Control* Eksternal

b_{1,2} = Koefisien Regresi Berganda

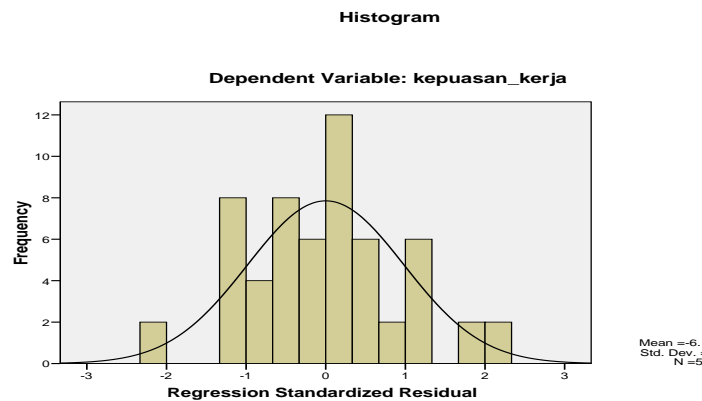
e = Kesalahan Pengganggu (*standard error*)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis

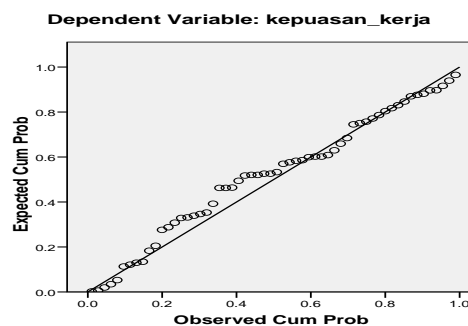
1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.



Berdasarkan Gambar 2 Grafik histogram menggambarkan distribusi frekuensi dari kepuasan kerja dibandingkan dengan grafik distribusi normal. Dengan melihat grafik ini kita bisa membandingkan distribusi frekuensi dari kepuasan kerja dengan distribusi distribusi normal ideal dari kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

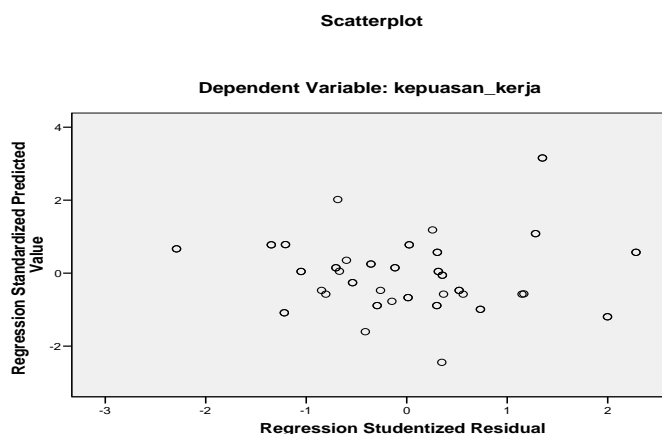


Gambar 3 Grafik P-P plot menggambarkan distribusi frekuensi dari kepuasan kerja, dibandingkan dengan distribusi frekuensi yang telah ditentukan. Jika titik-titik distribusi berada disekitar garis lurus diagonal maka distribusi frekuensi pengamatan sama dengan distribusi uji yang berarti data terdistribusi secara normal. Dari grafik terlihat titik-titik distribusi terletak disekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja sesuai dengan distribusi uji. Dengan kondisi demikian dapat disimpulkan yang diperoleh adalah bahwa penyebaran kepuasan kerja mengikuti distribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.

Grafik *scatterplot* adalah grafik penyebaran dari residual regresi. Grafik ini digunakan untuk memeriksa linearitas dari hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Untuk melihat apa yang sesuai, kita dapat membuat diagram pencar antara kepuasan kerja (Y) dengan *locus of control* internal (X_1) dan *locus of control* eksternal (X_2).



Gambar 4 plot data yang diproses dari hasil perhitungan SPSS pada gambar terlihat bahwa sebaran data tidak mengumpul pada satu sudut/bagian saja melainkan sebaran data menyebar pada keseluruhan bagian. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini homogen.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

- a. Nilai *VIF* dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2
Uji Nilai *Tolerance* dan *VIF*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.437	2.224		3.344	.001		
locus_of_control_internal	.802	.112	.651	7.135	.000	.909	1.100
locus_of_control_eksternal	.041	.070	.053	.585	.561	.909	1.100

a Dependent Variable: kepuasan_kerja
 Sumber: Hasil Penelitian SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa: Dari output SPSS dapat dilihat nilai VIF sebesar 1,100 dan nilai *tolerance* sebesar 0,909 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model.

4. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, sehingga dapat diketahui pengaruh diantara variabel-variabel tersebut. Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.437	2.224		3.344	.001
locus_of_control_internal	.802	.112	.651	7.135	.000
locus_of_control_eksternal	.041	.070	.053	.585	.561

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 20.0

Tabel diatas menunjukkan data hasil regresi berganda yaitu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.437 + 0.0802 X_1 + 0.041 X_2$$

Dimana :

Y adalah kepuasan kerja

X₁ adalah *locus of control* internal

X₂ adalah *locus of control* eksternal

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 7,437 ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel *locus of control* internal (X₁) dan *locus of control* eksternal (X₂) = 0 maka kinerja karyawan (Y) = 7,437
- Locus of control* internal karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,802. Artinya bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan pada variabel *locus of control* internal, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,802 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menerangkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel *locus of control* internal dengan variabel kepuasan kerja.
- Locus of control* eksternal karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,041. Artinya bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan pada variabel *locus of control* eksternal, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,041 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menerangkan

bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel *locus of control* eksternal dengan variabel kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

1. Uji Signifikansi Simultan (uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4
Hasil Uji-F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.706	2	116.353	29.561	.000(a)
Residual	287.334	55	3.936		
Total	520.039	57			

a Predictors: (Constant), locus_of_control_internal, locus_of_control_eksternal

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengujian SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada Tabel F, dengan $df_1=2$ dan $df_2=55$, diperoleh nilai F-tabel. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($29,561 > 2,55$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,10$), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 232,706 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 287,334.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 5
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.437	2.224		3.344	.001
	locus_of_control_internal	.802	.112	.651	7.135	.000
	locus_of_control_eksternal	.041	.070	.053	.585	.561

Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Variabel *locus of control* internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,1. Nilai t_{hitung} (7,135) > t_{tabel} (1,665) artinya jika ditingkatkan variable *locus of control* internal sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,802
- Variabel *locus of control* eksternal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,561 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (0,585) < t_{tabel} (1,665) artinya jika ditingkatkan variabel *locus of control* eksternal sebesar satu satuan maka kepuasan kerja tidak akan meningkat sebesar 0,041
- Konstanta sebesar 7,437 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kepuasan kerja tetap sebesar 7,437
- Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,437 + 0,802X_1 + 0,041X_2$$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.432	1.98396

a Predictors: (Constant), locus_of_control_internal, locus_of_control_eksternal

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil pengujian SPSS 20.0

- a. Nilai R sebesar 0.669 sama dengan 66.9% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu variabel *locus of control* internal dan variabel *locus of control* eksternal dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja erat.
- b. *Adjusted R Square* sebesar 0.432 berarti *locus of control* internal dan variabel *locus of control* eksternal mempengaruhi kepuasan kerja pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan sebesar 43.2% dan sisanya 56.8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Variabel *locus of control* internal (X_1), *locus of control* eksternal (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan. Berdasarkan uji-F diperoleh F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($29,561 > 2,55$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,00 < 0,05$).
2. Berdasarkan Uji-t variabel *locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Socfin Indonesia Medan. Variabel *locus of control* eksternal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Socfin Indonesia Medan.
3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yaitu dengan nilai 0.432 (43.2%), artinya bahwa sebesar 43.2% kepuasan kerja (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan dipengaruhi oleh *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Sedangkan 56.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

1. Karyawan yang merasa bahwa terdapat *locus of control* eksternal di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol eksternal ini terlihat melalui nasib dan keberuntungan karyawan yang bersangkutan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja dan dapat menciptakan hubungan kerja sama yang lebih harmonis lagi antara karyawan dengan pimpinan, sehingga tiap karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol eksternalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Dengan cara seperti ini *locus of control* eksternal pada PT Socfin Indonesia Medan dapat diatasi dengan baik.
2. Diharapkan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan merasakan *locus of control* internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada dibawah pengaruh control diri pribadinya sendiri. Kontrol internal

ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sampel yang hanya difokuskan pada lingkup PT Socfin Indonesia dan tidak dapat digeneralisasi pada bentuk usaha sejenis. Oleh karena itu, peneliti sangat menyarankan untuk melakukan replikasi penelitian pada subjek lain atau subjek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Pengantar Bisnis*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineke Cipta, Jakarta
- As'ad, Muh. 2002. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lestari, A, Rizaldi, A., Djunaidi, A. 2001. Hubungan Kecocokan Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Kerja Konvensional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi PT. KTSM. *Jurnal Psikologi Volume 7 No.1*, Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran, Bandung.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Menezei, A, Alvaro. 2008. Analisis Dampak *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor, *Skripsi Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta.
- Rahmad, Ihsan, dan Jaya, Danta E. 2007. Burnout Ditinjau dari *Locus of Control* Internal dan eksternal, *Jurnal*, Fakultas Psikologi USU, Medan.
- Rivai, V. & Sagala, E, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mery. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Aksara Pratama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sigiro, SP, dan Suyono, Juko. 2005. Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Locus of Control*, Tipe Kepribadian, dan *Self Efficacy*, *Jurnal*, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar M, Dja'far, Fadli, Syarif. 2010. *Analisis Data untuk Riset Manajemen Bisnis*, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Grafindo persada, Jakarta.
- Yuli, Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, UMM Press, Malang.