

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Asn Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang

Muhammad Kahar, Maryadi, Muhammad Idris

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: muhammadkahar34@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com,
muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Muhammad Kahar. 2020. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Locus of control dan Karakteristik individu terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi). Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, serta variabel karakteristik individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: kepemimpinan, karakteristik individu, Locus of Control

PENDAHULUAN

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan

standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Rivai (2013) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Suprihanto (2010) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Jadi kinerja pegawai dapat meningkat jika sebagian dari faktor-faktor di atas tercapai. Guna tercapainya kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan motivasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai didalamnya dan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar perannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Pegawai yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Menurut Flippo dalam Masud (2011) mengatakan Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar dapat mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk memecahkan suatu masalah sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pelatihan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pelatihan dapat membuat sumber daya manusia menjadi semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin memiliki pengaruh didalam mengoperasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang

pemimpin harus berkualitas agar dapat memimpin pegawai dengan baik agar bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif adalah yang mengarahkan terhadap usaha pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa bimbingan pemimpin hubungan antara tujuan perorangan dan organisasi menjadi tidak searah. Akibatnya pegawai akan mencapai tujuan pribadinya saja dan tidak untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus dapat membina, mengarahkan dan membimbing, serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawainya sehingga dengan demikian produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan pegawai mau bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan, tanpa adanya pegawai atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu memotivasi pegawai atau bawahannya agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (integrity), sikap bertanggung jawab yang tulus (compassion), pengetahuan (knowledge), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (commitment), perilaku diri sendiri dan orang lain (confidence) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (communication skill) dalam membangun organisasi. Pemimpin harus bisa memainkan peran role modeling bagi para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya (followers), kepemimpinan memerlukan jiwa untuk melayani dan berkorban agar orang-orang yang dipimpinnya bisa berkembang. Pemimpin yang efektif akan memberi pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena tanpa bimbingan pemimpin hubungan antara tujuan perorangan dan organisasi akan menjadi tidak searah. Akibatnya pegawai akan mencapai tujuan pribadinya saja dan tidak untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. (Ridwan, R. (2012).

Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang masih terdapat kurangnya inisiatif pegawai dalam penyelesaian tugas ataupun kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada bawahan yang menyebabkan masalah pada hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pegawai lain karena perbedaan pendapat dan kepentingan, yang semua ini akan mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai. Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang memerlukan kepemimpinan yang efektif agar proses mengendalikan anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dapat terlaksana dengan baik. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memenuhi segala kepentingan di dalam organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan adalah kepuasan kerja pegawai. Beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang harus mendapatkan perhatian, yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut tentang apakah gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang dan apakah gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik

individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang sehingga akan mengarah pada masalah variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Simanungkalit (2009), melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan". Tujuan penelitian ini untuk melihat variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Pelatihan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara". Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, tingkat locus of control, karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang berjumlah 38 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 38 orang pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara dan data sekunder adalah Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. Daftar pertanyaan (Kuisisioner) yaitu teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala Likert. Studi dokumentasi merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian. Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan gaya kepemimpinan, locus of control, dan karakteristik individu serta kepuasan kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, locus of control, dan karakteristik individu terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja pegawai

a = konstanta

X1 = Gaya kepemimpinan
X2 = Locus of control
X3 = Karakteristik individu
b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh
e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), locus of control (X2), dan karakteristik individu (X3), terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), locus of control (X2), dan karakteristik individu (X3), terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,358 sebab gaya kepemimpinan adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kepuasan kerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kepuasan kerja Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pegawai yang dipimpin. (Sunarto,2012).

Menurut Kartono (2010), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,043 > \text{nilai } t_{tabel} 2,028$ dan tingkat signifikansi 0,049. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fadli (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kawasan Industri Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh kesimpulan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan karyawan cukup baik.

Pengaruh Locus of control terhadap Kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel locus of control (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,331, dengan adanya locus of control dalam diri pegawai berarti Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika locus of control mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966). Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*.

Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*. Kreitner dan Kinicki (2013) menyatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Zimbardo (2015), menyatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya.

Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan

harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kahle dalam Riyadingsih, 2011). Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,251 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$ dan tingkat signifikansi 0,031. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel locus of control, dengan demikian maka secara parsial variabel locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Locus of control dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan kerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 menunjukkan bahwa Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Jadi jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Setiap orang merupakan pribadi yang unik berlatar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich *et al* (2006:81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2013:27). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,704 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$ dan tingkat signifikansi 0,011. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

untuk variabel karakteristik individu, dengan demikian maka secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki karakteristik individu organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh gaya karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Locus of control dan Karakteristik individu terhadap Kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: gaya kepemimpinan (X_1), locus of control (X_2) dan karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: gaya kepemimpinan (X_1), locus of control (X_2) dan karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Variabel karakteristik individu berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pihak Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel karakteristik individu pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kepuasan kerja pegawai pada model regresi sebesar 0,468 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 0,468. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pemahaman kepuasan kerja dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa ahli mengemukakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya: selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Robbins (2011). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang

pekerjaan mereka dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Locke dalam Luthans (2011) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang”. Sedangkan Keith Davis menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung diri pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2011). Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Menurut Sedarmayanti (2012), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematapan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosanan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran lebih baik dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama akibat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.731 (73.1%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu) mampu menjelaskan sebesar 73.1% terhadap variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.855 (85,5%).

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang adalah variabel karakteristik individu (X_3). Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Tampubolon (2008:27), “*Ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang”. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ivancevich *et al* (2006:85), “Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental”.

Robbins (2008:57) menyatakan bahwa “kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”. Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan

intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu secara sendri-sendiri terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan.
2. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, locus of control dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang,
3. Variabel karakteristik individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Halim, A. and H. Tjahjono. 2010. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.

- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah kepemimpinan Abnormal itu?* Ed.1.-17.Rajawali Pers. 2010. Jakarta.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Lubis (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*”.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Ridwan, R. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda, Dan Olah Raga Kota Makassar*. AKMEN JURNAL ILMIAH, 9(4).
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Simanungkalit (2009), *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan*”.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto, J. 2010. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Triguno, 2014. Budaya Organisasi : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Edisi Keenam. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Umar, Husein. 2014. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam. PT SUN. Jakarta.
- Utari (2010), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Winardi, J. 2014. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung..