

PENGARUH PERAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAROS

Muhammad Ikram Idrus

Prodi Ekonomi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : muh.ikram@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menjelaskan pengaruh faktor *locus of control* terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Maros. Penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas antar variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai khususnya pada unit-unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maros. Penarikan sampel penelitian berdasarkan proporsi masing-masing instansi sebanyak 351 responden. Metode penelitian termasuk dalam penelitian survei, dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Locus of Control, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to examine, analyze and explain the influence of the locus of control factor on job satisfaction of Maros Regency Government Employees. This study examines the causal relationship between locus of control variables on employee job satisfaction, especially in work units within the Maros Regency Government. Withdrawal of research samples based on the proportion of each agency as many as 351 respondents. The research method is included in survey research, and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that locus of control had a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Locus of Control, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sebagai organisasi publik, pemerintah daerah (pemda) selalu berusaha meningkatkan produktivitas individu dan organisasi untuk mencapai sasaran, termasuk memberikan pelayanan masyarakat yang terbaik. Selama ini, masalah pelayanan pemerintah menjadi perhatian utama. Fakta yang ditunjukkan menunjukkan bahwa layanan di beberapa instansi pemerintahan kabupaten Maros sering mengalami keterlambatan dan prosedur yang rumit, sehingga masyarakat sering mengeluh tentang hal itu. Kondisi saat ini, menurut Sanapiah (2006, 2-4), menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) di lingkungan instansi pemerintahan atau aparatur sipil negara (ASN) jauh dari yang diharapkan. Potret SDM saat ini menunjukkan profesionalisme yang rendah, banyak praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang tidak memadai, pelayanan masyarakat yang tidak memadai, dan pola patroli yang tidak konsisten. Kinerja pegawai pemerintahan kabupaten Maros masih rendah berdasarkan penilaian produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Secara umum, Yudoyono (2001:64) menjelaskan bahwa kenyataan saat ini kualitas dan efektifitas etos kerja aparatur pemda secara umum masih jauh di bawah rata-rata dibandingkan dengan beberapa Negara lainnya di kawasan Asia Tenggara. Secara kuantitas saat ini terdapat kurang lebih 3,8 juta aparatur pemerintah daerah (PNS) atau

sekitar 2% dari jumlah keseluruhan penduduk Indonesia. Kondisi ini juga diperparah oleh ketidakdisiplinan aparat dalam kinerja kesehariannya, rutinitas yang seharusnya dikerjakan ternyata tidak diindahkan sehingga berdampak kepada efektifitas pelayanan terhadap publik, apalagi aparat ini banyak yang berorientasi terhadap pengadaan proyek dibandingkan tugas utamanya untuk melayani sektor publik sesuai dengan *Job Description* yang ada. Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah masih rendah dan memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja individu. Lemahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah disebutkan dalam berbagai literatur maupun hasil penelitian sebelumnya. Rivai dan Basri (2005:16) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu, serta motivasi kerja yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pada objek yang diamati pegawai atau aparatur itu tidak memiliki keterampilan sesuai dengan *job description* dan kecenderungan individu yang tidak ingin mengembangkan literasinya melalui Pendidikan formal.

Hal-hal terpenting dalam masalah yang diteliti ini adalah sebagai berikut (Yudoyono, 2001:65): 1) Sistem sentralistik yang telah berlangsung selama kurang lebih 32 tahun telah meninggalkan kesan yang tidak baik; corak ini menyebabkan pemda terlalu bergantung pada pusat dalam berbagai urusan, yang pada akhirnya menghambat kreatifitas aparatur pemerintah; 2) Penyeragaman atau Uniformity sebagai model kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan peraturan yang lebih luas dan lebih luas, seperti yang ditunjukkan oleh Selain itu, reformasi telah menyebabkan banyak perubahan dalam sistem pemerintahan. Salah satunya adalah perubahan dalam sistem pemerintahan daerah setelah penerbitan Undang-Undang (UU) No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999, yang kemudian diperkuat oleh Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat-Daerah.

Hasil wawancara singkat dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Maros menunjukkan bahwa otonomi masih tertunda, menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang rendah. Kemampuan profesional dan etos kerja aparatur di daerah masih rendah, sehingga sulit untuk melakukan inovasi untuk mengembangkan daerah. Jika hal ini berlanjut, pemerintah akan cenderung menanggung beban karena SDM, yang seharusnya menjadi aset utama untuk mengupayakan pertumbuhan daerah. Setidaknya ada dua langkah penting yang harus dilakukan. Pertama, pengelolaan SDM di daerah harus ditingkatkan. Kedua, pengembangan SDM, yang biasanya dilakukan oleh Bagian Kepegawaian atau Badan Kepegawaian daerah, harus didukung oleh informasi yang memadai tentang pemetaan kekuatan SDM yang ada. Pemetaan ini mencakup pengetahuan (tingkat pendidikan) dan kompetensi para pegawai, yang berkontribusi pada penempatan dan penempatan yang sesuai dengan keahlian. Dengan demikian, tingkat kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) yang dimiliki oleh aparatur pemerintah berkorelasi positif dengan tingkat keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hubungan antara *locus of control* dan kinerja pegawai dapat memiliki implikasi penting dalam konteks organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Beberapa penelitian telah mencoba untuk mengidentifikasi korelasi antara *locus of control* dan kinerja pegawai diantaranya adalah (1) kinerja lebih baik pada *locus of control* internal, hal ini ditunjukkan dengan adanya kecenderungan mencapai kinerja yang lebih baik di tempat kerja. (2) *Locus of Control* eksternal dan faktor eksternal artinya individu dengan *locus of control* eksternal mungkin cenderung mengalami stres lebih tinggi dan kurang

termotivasi di tempat kerja karena mereka merasa bahwa hasil kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang di luar kendali mereka. (3) Kemandirian dan Inisiatif, Individu dengan locus of control internal cenderung lebih mandiri dan inisiatif dalam mencari solusi untuk tantangan di tempat kerja. Mereka lebih mungkin untuk mengambil tindakan proaktif dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. (4) Pengembangan keterampilan, *locus of control* juga dapat mempengaruhi cara individu melihat peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru.

Locus of control atau Lokasi kendali, juga dikenal sebagai "letak kendali", adalah posisi di mana seseorang memiliki kendali atas apa yang mereka anggap sebagai keberhasilan diri mereka dan pekerjaan mereka. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua: *locus of control* internal, di mana seseorang percaya bahwa dia bertanggung jawab atas bagaimana dia berperilaku saat bekerja di perusahaan. Laut Kreitner dan Kinicki (2005), perilaku kerja dan keberhasilan tugas seseorang lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu organisasi. *Locus of control internal*, di sisi lain, didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2007) sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa nasib mereka sendiri diatur oleh dirinya sendiri. Sdan kedua adalah *locus of control eksternal* adalah mereka yang percaya bahwa kekuatan luar, seperti keberuntungan dan peluang, memiliki kendali atas apa yang terjadi pada mereka. Secara keseluruhan Menurut Kreitner dan Kinichi (2005), *locus of control internal* menganggap bahwa hasil yang dicapainya berasal dari aktifitas dirinya sendiri, sementara *locus of control eksternal* menganggap bahwa keadaan sekitar individu mengontrol keberhasilan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka menarik untuk dikaji kinerja pegawai hubungannya dengan *locus of control*, dan kepuasan kerja pegawai pemerintahan daerah Kabupaten Maros. Dari uraian diatas maka peneliti mengemukakan rumusan masalah yaitu Apakah faktor *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Maros ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikelompokkan ke dalam penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diajukan yang berkaitan dengan fenomena yang sebenarnya terjadi berdasarkan persepsi pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Maros. Penelitian ini juga mengkaji hubungan kausalitas antara variabel-variabel ini dengan fokus penelitian, yaitu locus of control dan kepuasan kerja pegawai.

Data kualitatif yang dikumpulkan untuk meneliti suatu fenomena, termasuk dalam kategori data yang dikuantifikasi dengan formasi data yang disusun dalam bentuk cross-section, yaitu sekumpulan data yang dikumpulkan dalam satu kurun waktu (Umar, 2001:43).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di bawah naungan Pemda Kabupaten Maros. Dengan kata lain, populasi adalah jumlah total unit analisis yang dapat diprediksi (Singarimbun, 1989). Pada tahun 2013, 7.689 karyawan Pemerintah Daerah Kabupaten Maros berada di berbagai kantor. Metode pengambilan sampel proporsional random sampling yang digunakan (Anderson, 1994). Penggunaan teknik ini dengan alasan populasi dan kajian penelitian ini tidak menghendaki dilakukannya stratifikasi terhadap populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelusuran data akan dikumpulkan melalui eknik dokumentasi, observasi, kuesioner, dan wawancara. Data sekunder dikumpulkan berdasarkan teknik dokumentasi

yang merupakan teknik pengumpulan data dari dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dengan melihat langsung situasi dan kondisi yang sesungguhnya
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan secara tertulis dengan menggunakan tipe kuesioner tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan berdasarkan skala likert (likert's summated rating) dengan skala 1-5.
3. Wawancara, yaitu peneliti mengadakan wawancara langsung dengan responden dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan untuk melengkapi dan sekaligus sebagai cross check dari data kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Pengaruh antar variabel ditentukan dengan menggunakan teknik statistik Struktural Equation Model (SEM). Selain itu, hasil temuan dapat dianalisis secara rinci dengan menggunakan metode pengumpulan data yang disebutkan di atas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Suatu variabel, atau pernyataan, dikatakan valid jika skornya berkorelasi secara signifikan dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Pengujian Validitas

	Konstruk	Variabel <i>Observe</i>	Pernyataan	<i>Corrected Item</i>	Ket.
Eksogen	<i>Internal Locus of Control</i>	X1.1	X1.1.1	0,558	Valid
		X1.2	X1.2.1	0,532	Valid
		X1.3	X1.3.1	0,508	Valid
		X1.4	X1.4.1	0,644	Valid
		X1.5	X1.5.1	0,616	Valid
	<i>External Locus of Control</i>	X2.1	X2.1.1	0,657	Valid
		X2.2	X2.2.1	0,595	Valid
		X2.3	X2.3.1	0,593	Valid
		X2.4	X2.4.1	0,561	Valid
	Y1		Y1.1	0,685	Valid
			Y1.2	0,512	Valid
			Y1.3	0,512	Valid
			Y2.1	0,563	Valid

	Konstruk	Variabel Observe	Pernyataan	Corrected Item	Ket.
Endogen	Kepuasan Kerja	Y2	Y2.2	0,586	Valid
			Y2.3	0,614	Valid
		Y3	Y3.1	0,570	Valid
			Y3.2	0,552	Valid
			Y3.3	0,592	Valid
		Y4	Y4.1	0,698	Valid
			Y4.2	0,655	Valid
			Y4.3	0,560	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai *corrected item* lebih besar dari 0,50, sehingga semua butir dalam instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Jika instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang identik, maka dianggap reliabel. Untuk menguji reliabilitas, alpha cronbach digunakan, yang mengelompokkan item menjadi dua atau lebih belahan. Untuk menguji reliabilitas data penelitian, standar Alpha Cronbach 0,60 digunakan maka data dalam penelitian ini dianggap cukup reliable.

Tabel 2. Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

	Konstruk	Alpha Cronbach	Reliabilitas
Eksogen	<i>Locus of Control</i>	0,805	Realiabel
Endogen	Kepuasan Kerja	0,828	Realiabel

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai lebih dari 0,60, dengan demikian konstruk *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Pengujian Signifikansi Variabel

Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			
		Standardized	Critical Ratio	P-Value	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	Kepuasan Kerja	0,257	3,038	0,002	HIPOTESIS DITERIMA

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh antar variabel maka dapat dijelaskan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemda

Kabupaten Maros. Hal ini dimaknai sebagai dampak dari penguatan *locus of control* turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pemda tersebut. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima

PEMBAHASAN

Locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, seluruh indikator dari variabel *locus of control* dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel, baik dalam seluruh butir pernyataan maupun dalam analisis faktor. Koefisien pengaruh variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. *Locus of control* yang ditingkatkan secara kualitas akan mempengaruhi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengujian instrumen penelitian pada variabel *locus of control* pada *internal locus of control* dengan indikator bertanggung jawab penuh menunjukkan bahwa pernyataan “bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan” memiliki tingkat validitas tinggi dibandingkan dengan pernyataan “segala sesuatu yang dicapai adalah hasil usaha sendiri”, “keberhasilan yang didapatkan karena kerja keras”, “segala sesuatu yang diperoleh bukan karena faktor keberuntungan” dan “kehidupan saya sangat ditentukan oleh tindakan saya sendiri”. Hal tersebut menyiratkan bahwa sikap bertanggung jawab menjadi faktor penting sebagai manifestasi *internal locus of control*.

Pengujian instrumen penelitian pada variabel *locus of control* pada *external locus of control* dengan indikator kegagalan disebabkan ketidakmujuran menunjukkan bahwa pernyataan “kegagalan yang dialami murni karena faktor ketidakmujuran” memiliki tingkat validitas tinggi dibandingkan dengan pernyataan “berbagai kejadian yang saya alami di kantor dipengaruhi oleh pihak lain”, “kesuksesan yang saya raih di kantor karena faktor nasib dan kesempatan”, dan “jarang melakukan perencanaan karena hal tersebut merupakan hal yang sia-sia”. Hal tersebut menyiratkan bahwa sikap bertanggung jawab menjadi faktor penting sebagai manifestasi *internal locus of control*.

Deskripsi variabel *internal locus of control* mengungkapkan bahwa indikator segala yang dicapai, indikator keberhasilan individu, indikator bukan karena keberuntungan, indikator bertanggung jawab penuh, serta indikator ditentukan oleh tindakan dinilai baik oleh responden, hal ini ditunjukkan oleh sikap responden yang menyatakan sangat setuju jika pegawai Pemda memiliki optimisme dalam bekerja serta mengandalkan kemampuan diri dalam mencapai keberhasilan. Deskripsi variabel *external locus of control* mengungkapkan bahwa indikator kegagalan disebabkan ketidakmujuran, indikator ditentukan oleh orang yang berkuasa, indikator faktor nasib, serta indikator perencanaan yang sia-sia dinilai baik oleh responden.

Indikator bertanggung jawab penuh berperan penting dalam membentuk konstruk *internal locus of control*. Dengan demikian kualitas *internal locus of control* pada pegawai pemerintahan daerah ditentukan oleh sikap yang bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan pegawai Pemda. Indikator faktor nasib berperan penting dalam membentuk konstruk *external locus of control*. Dengan demikian *external locus of control* pada pegawai pemerintahan daerah masih menyakini bahwa kesuksesannya sangat ditentukan oleh nasib.

Nilai statistik koefisien *locus of control* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan Mahajan & Kaur (2012); Chhabra (2013); dan Igbeneghu & Popoola, (2011) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *locus of control* dalam organisasi. Sementara hasil studi Syahputra (2014)

menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Implikasi Teoritis dan Praktis

Berdasarkan pengujian model yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya dapat digambarkan sebagai perasaan pegawai mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

"Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepuasan kerja. Locus of control terkait dengan kepuasan kerja. Orang dengan locus of control internal percaya bahwa hasil yang mereka lakukan berasal dari kekuatan dalam diri mereka, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan orang dengan locus of control eksternal.

Sehingga, seseorang dengan locus of control internal yang dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, sementara seseorang dengan locus of control eksternal yang dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan berpengaruh pada kinerjanya.

KESIMPULAN

Locus of control menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Indikator bertanggung jawab penuh berperan penting dalam membentuk konstruk *internal locus of control*. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki locus of control internal dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

SARAN

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi acuan dan rekomendasi bagi Pemda Kabupaten Maros sebagai organisasi sektor publik untuk mengevaluasi dan meningkatkan kepercayaan dan pelayanan bagi masyarakat. Hasil pengujian *internal locus of control* menunjukkan bahwa Pegawai Pemda cenderung masih memiliki inisiatif (ditentukan oleh tindakan) yang rendah. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi Pemda untuk membentuk kepribadian aparatur sebagai individu yang produktif dan berkinerja lebih baik agar kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, M. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*. Vol. 5, No. 2.
- Idrees, Z., Xinping, Xia., Shafi, K., Hua, L., Nazeer, A. 2015. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*. 3 (2).
- Igbeneghu, B.I., Popoola, S.O. 2011. Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in Univeristy Teaching Hospitals in Nigeria. University of Nebraska.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M.F., Rasheed, A., Aamir, A. 2012. Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International*

Journal of Business and Social Science. Vol. 3, No. 21.

Mahajan, N., Kaur, J. 2012. Relation Between Locus of Control of College Teachers and Their Job Satisfaction. *International Journal of Applied Psychology*. 2 (5).

Omar, W.A. Wan. 2013. Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3 No. 2.

Rivai, Veitzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd,. 2005. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.