

## **PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA KENDARI**

**Husin<sup>1</sup>, Ika Maya Sari<sup>2</sup>, Nur Eni Ardelia Labaada<sup>3</sup>**  
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo<sup>1,2,3</sup>  
*e-mail:* [husin@uho.ac.id](mailto:husin@uho.ac.id)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari. Objek penelitian adalah suatu sasaran atau hal yang akan menjadi pokok yang akan diteliti bagi seorang peneliti untuk dipelajari lebih lanjut. Dalam penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen (Y), *Locus Of Control* (X1), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) sebagai variabel Independen, lokasi penelitian adalah lingkup Pemerintah Kota Kendari. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa (1) *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Pegawai. (2) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa secara simultan *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *Locus Of Control* dan kepuasan kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, *Locus Of Control***

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of Locus of Control and job satisfaction on the performance of employees of the Kendari City Regional Financial and Asset Management Agency. The object of research is a target or thing that will be the subject of research for a researcher to study further. In this research, the object of this research is Employee Performance as the Dependent variable (Y), Locus Of Control (X1), and Utilization of Information Technology (X2) as Independent variables, the research location is the scope of the Kendari City Government. This research method uses multiple linear regression analysis using SPSS software. The results of the research show that (1) Locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Employee. (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (3) Based on the results of hypothesis testing, it shows that simultaneously Locus of Control and Job Satisfaction have a significant effect on employee performance. This shows that if the locus of control variable and job satisfaction increase simultaneously, the employee's performance will increase.*

**Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, *Locus Of Control***

## 1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggungjawab dan dilaksanakan Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Revida et al, 2021). Pelayanan publik menjadi suatu tolak ukur kinerja pemerintah yang kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima karena kualitas layanan publik menjadi kepentingan banyak orang dan dampaknya langsung dirasakan masyarakat dari semua kalangan. Keberhasilan dalam membangun kinerja pelayanan publik secara profesional, efektif, dan akuntabel akan mengangkat citra positif pemerintah di mata warga masyarakatnya. Masyarakat sebagai pelanggan dari pelayanan publik, memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang profesional. Peningkatan pelayanan kepada publik oleh perusahaan maupun instansi-instansi pemerintah sangat membutuhkan peningkatan kinerja karyawannya secara menyeluruh.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Moehariono (2010) dalam Silaen *et al* (2021) kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perubahan zaman yang semakin berkembang menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. *Locus Of Control* berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan *Locus Of Control* internal akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi bila dibandingkan dengan pegawai dengan *Locus Of Control* external. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Pesatnya pembangunan yang terjadi di lingkup pemerintah daerah menjadi keharusan yang tak terpisahkan bagi setiap pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kota Kendari untuk memenuhi ketersediaan data dan informasi wilayah yang akurat, komprehensif dan dapat dipercaya. Badan Keuangan Daerah Kota Kendari secara Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) mempunyai tanggungjawab yang cukup besar salah satunya meliputi tugas Penatausahaan Aset, dimana BPKAD harus mampu melakukan Pelayanan

serta Manajemen terhadap Aset Daerah serta mampu memberikan Pelayanan Informasi Baik untuk keperluan Stockholder antar Pemerintah maupun untuk keperluan informasi bagi Masyarakat.

BPKAD selaku SKPD yang diserahkan fungsi Penatausahaan Aset memperoleh hambatan dan permasalahan akibat adanya keterbatasan kemampuan dalam manajemen Aset Daerah berdasarkan jenis Data atau instrumen kerja yang ada saat ini, permasalahan tersebut yakni: (1) Fungsi Pengawasan, yaitu Sulitnya mengetahui kondisi aktual secara Visual mengenai Aset/Barang Milik Daerah. (2) Fungsi Pemeriksaan, yaitu sulitnya menjangkau keseluruhan lokasi aset dengan waktu yang singkat. (3) Fungsi Pelaporan, yaitu sulitnya mengidentifikasi jenis dan persebaran lokasi aset daerah dikarenakan format data yang ada hanya menyebutkan lokasi secara tertulis. (4) Fungsi Transparansi, yaitu sulitnya memberikan informasi kepada masyarakat tentang keberadaan maupun letak dan kondisi aset yang mudah di mengerti tanpa menimbulkan permasalahan baru antara masyarakat dan pemerintah khususnya akibat perbedaan cara pandang memahami database yang telah disusun oleh pemerintah.

Permasalahan yang dihadapi pegawai saat ini yaitu pegawai cenderung kurang mampu mengatasi penurunan kinerjanya ditambah dengan tantangan kinerja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitasnya selama setelah pandemi. Selain itu, Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal Locus Of Control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya individu yang mempunyai *internal Locus Of Control* menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik daripada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam organisasi, karena terkait dengan kestabilan organisasi. Jika dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan.

## 2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Locus Of Control

Menurut Pendapat Rotter (1966) Menjelaskan bahwa *Locus Of Control* adalah Tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (dalam Allen, 2003). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1995) mengatakan bahwa *Locus Of Control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai internalizers. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut: externalizer. Robbins & Judge (2008) menjelaskan bahwa *Locus of Control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt (1994), *Locus Of Control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol, atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol

pribadinya.

Duffy & Atwarer (2005) mengemukakan definisi *Locus Of Control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Patricia dkk, 2009). Levenson (1981) menyatakan *Locus of Control* adalah keyakinan individu. mengenai sumber penyebab dari peristiwa- peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya (Robinson, dkk, 1991).

*Locus Of Control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil- hasil yang penting. Benson et al. (2005) berpendapat *Locus Of Control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (2010). Peterson (2003) mendefinisikan *Locus Of Control* sebagai harapan seseorang tentang sumber pengutan yang khusus (2010). Menurut Spector(1988) mengemukakan bahwa *Locus Of Control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal), atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal) (dalam Karimi & Alipour, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwas *Locus Of Control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

### **Kepuasan Kerja**

Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan (Meithiana Indrasari, 2017).

Orang mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi.

Siagian dalam Meithiana Indrasari (2017) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn-over pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

Kepuasan kerja dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli. Siegel dan Lane dalam Meithiana Indrasari (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *“The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job value, providing these value are congruent with or help full fitone’s basic needs”*. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

### **Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Meithiana Indrasari, 2017). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner (dalam Meithiana Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut pandangan Byars (dalam Meithiana Indrasari, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (2006) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja

H3: Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **3. METODE PENELITIAN**

Objek penelitian adalah suatu sasaran atau hal yang akan menjadi pokok yang akan diteliti bagi seorang peneliti untuk dipelajari lebih lanjut. Dalam penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen (Y), *Locus Of Control* (X1), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) sebagai variabel Independen, lokasi penelitian adalah lingkup Pemerintah Kota Kendari.

Untuk mengumpulkan data mengenai penelitian, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

(Sugiyono 2017:142). Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

## 2. Dokumentasi

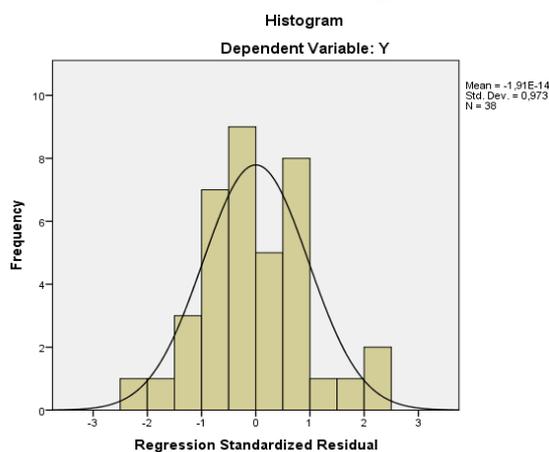
Menurut Sugiyono (2017), “Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Jadi Dokumentasi adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan berupa catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen gambar berupa foto, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya dapat berupa gambar, patung, film, dan sebagainya. Studi dokumen merupakan metode pelengkap dari penggunaan metode observasi wawancara.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

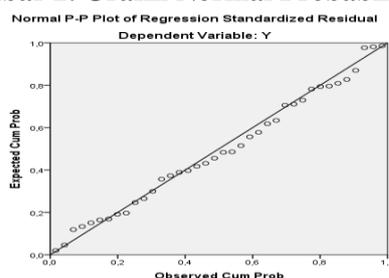
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas ini menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika histogram standardized regression residual membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal (Suliyanto, 2011:69). Berdasarkan analisis grafik Histogram dengan menggunakan SPSS dapat di lihat di bawah ini:

**Gambar 1. Histogram**



Sumber: Data sekunder diolah tahun 2022

**Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot**



Sumber: Data sekunder diolah tahun 2022

Grafik normal *probability plot* di atas, terlihat bahwa titik- titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi dari persamaan adalah layak dipakai dan memenuhi standar normalitas. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji multikolonieritas dengan menggunakan TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk mendeteksi adanya multikolonearitas didalam model regresi dapat dilihat dari hubungan antar variabel bebas yang ditunjukkan oleh angka *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila angka *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas, begitupun sebaliknya. Berikut merupakan tabel TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada penelitian ini:

**Tabel 1. Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.082	.300		3.606	.001					
X1	.237	.115	.268	2.055	.047	.802	.328	.328	.346	2.886
X2	.537	.106	.661	5.075	.000	.877	.651	.389	.346	2.886

a. Dependent Variable: Y

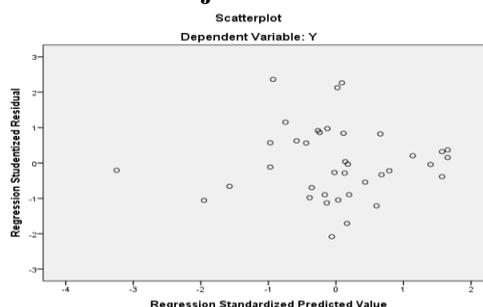
Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 1, dapat kita lihat bahwa model regresi dengan variabel terikat profitabilitas, untuk semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF <10. Dengan demikian, pada model regresi persamaan menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antar variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui *scatter plot* (diagram pencar). Homokedastisitas dari variabel bebas terhadap variabel terikat terpenuhi apabila nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi angka skal 0. Hasil analisis data menunjukkan diagram pencar yang dihasilkan sebagai berikut :

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Gambar *scatter plot* di atas, terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan model ini layak digunakan untuk memprediksi variabel kualitas audit berdasarkan masukan variabel akuntabilitas dan pengetahuan audit.

Data hasil penelitian pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26*, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel akuntabilitas dan pengetahuan audit terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Adapun hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi Berganda Variabel Dependen Profitabilitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1.082	.300		3.606	.001			
X1TR	.237	.115	.268	2.055	.047	.802	.328	.328
X2TR	.537	.106	.661	5.075	.000	.877	.651	.389

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dibuatkan persamaan regresi linear berganda untuk persamaan pada penelitian ini adalah:

$$(Y) = 1,082 + 0,237X_1 + 0,537X_2 + e$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai 1,082 memiliki arti bahwa apabila variabel indepen Locus Of contro dan Kepuasan Kerja sama dengan nol, maka variabel dependen kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,082
2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,237 memiliki arti bahwa apabila variabel Locus Of Contro meningkat sebesar 1 dan variabel kepuasan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawsai akan meningkat sebesar 0,237 dengan asumsi bahwa variable lain bersifat konstan (tetap)

- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,537 memiliki arti bahwa apabila variabel akuntabilitas meningkat sebesar 1 dan variabel kepuasan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,537. dengan asumsi bahwa variable lain bersifat konstan (tetap)

Untuk membuktikan apakah variabel *Locus of contro* dan kepuasan kerja terhadap profitabilitas, maka dapat digunakan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-F) sebagai berikut:

**Tabel 3. Ringkasan Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	R.Square
X <sub>1</sub>	2,055	2.030	0,047	67,596	2,46	0,000	0,794
X <sub>2</sub>	5,075	2.030	0,000				

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan nilai t-sig dengan  $\alpha : 0,05$ . Apabila t-hitung  $>$  t tabel atau t-sig  $<$  dari  $\alpha : 0,05$ , maka diterima H1 atau tolak H0. Sebaliknya, apabila t-hitung  $<$  t-tabel atau t-sig  $>$  dari  $\alpha : 0,05$  maka tolak H1 atau terima H0.

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 4.14 di atas, maka hasil dari regresi berganda pada persamaan penelitian dapat dianalisis sebagai berikut:

**H1** : Terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Kendari. Tabel menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel *Locus Of Control* sebesar 2,055  $>$  dari t tabel yaitu sebesar 0,681 atau dengan tingkat signifikan sebesar 0,047  $<$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa H<sub>1</sub> diterima, sehingga terbukti bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi *Locus Of Control* yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula kualitas hasil kinerja pegawai yang dihasilkan.

**H2** : Terdapat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Kendari. Tabel menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,075  $>$  dari t-tabel yaitu sebesar 3,319 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000  $<$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Kendari.

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dan F<sub>sig.</sub> dengan  $\alpha = 0,05$ . Apabila F<sub>hitung</sub>  $>$  F<sub>tabel</sub> atau F<sub>sig.</sub>  $<$   $\alpha = 0,05$ , maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sebaliknya, apabila F<sub>hitung</sub>  $<$  F<sub>tabel</sub> atau F<sub>sig.</sub>  $>$   $\alpha = 0,05$  maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

**H3** berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan F memiliki nilai sig. = 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau F hitung = 67,596  $>$  F tabel. Maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* dan kepuasan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Kendari.

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan melihat nilai koefisien determinasinya R Square (R<sup>2</sup>). Berdasarkan tabel 3, diketahui

besarnya  $R^2$  (R-Square) = 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel *Locus Of Control* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 79,40%. Hal ini berarti bahwa ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) sebesar 20,6% yang mempengaruhi variabel  $Y$  namun tidak diukur dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika Variabel *Locus Of Control* mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dilihat bahwa *Locus Of Control* dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Solomon & Oberlander (1974) menyatakan bahwa orang yang memiliki *Locus Of Control* internal bertanggung jawab terhadap kegagalannya, sedangkan orang yang memiliki *Locus Of Control* eksternal memiliki anggapan bahwa kegagalannya berasal dari faktor diluar dirinya sendiri. Dari uraian teori di atas dapat dilihat keterkaitan antara *Locus Of Control* dan kinerja pegawai. Dengan adanya *Locus Of Control* yang baik pada badan pengelolaan asset daerah kota kendari pegawai dapat mengevaluasi serta bertanggung jawab terhadap yang telah dikerjakan demi meningkatkan kinerjanya secara optimal dari waktu ke waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesthi Ruscahyono, 2014 hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of control mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika Variabel kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dilihat bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Robbins and Judge Dalam Meithiana Indrasari, 2017). Dari uraian teori di atas dapat dilihat keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja pada pegawai dapat memberikan motivasi kerja untuk kedepannya pegawai dapat lebih inovatif dan lebih kreatif dalam pekerjaannya sehingga memberikan hal yang positif pada badan pengelolaan asset daerah kota kendari kedepannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhroji Adha, Didi Wandu, dan Yanto Susanto (2019) hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka didapat Nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai thitung  $3,920 > t_{tabel} 1,997$  artinya  $H_0$  ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja ( $X$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Dr. Agustina Hanafi, dan M.B.A Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, yang dibuktikan dengan nilai t- hitung sebesar  $(2,309) > t_{tabel} (2,024)$  dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,026 < \alpha 0,05$ )

### **Pengaruh *Locus Of Control* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa secara simultan *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika variable *Locus Of Control* dan kepuasan kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (dalam Meithiana Indrasari, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (2006:112) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa. Siagian (2006) dalam Meithiana Indrasari (2017) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan atas pengaruh *Locus Of Control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut

1. *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. pegawai yang memiliki *Locus Of Control* internal bertanggung jawab terhadap kegagalannya, sedangkan orang yang memiliki *Locus Of Control* eksternal memiliki anggapan bahwa kegagalannya berasal dari faktor diluar dirinya sendiri. Adanya *Locus Of Control* yang baik pegawai dapat mengevaluasi serta bertanggung jawab terhadap yang telah dikerjakan demi meningkatkan kinerjanya secara optimal dari waktu kewaktu.
2. kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Adanya kepuasan kerja pada pegawai dapat memberikan motivasi kerja untuk kedepannya pegawai dapat lebih inovatif dan lebih kreatif dalam pekerjaannya sehingga memberikan hal yang positif.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa secara simultan *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika variable *Locus Of Control* dan kepuasan kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## Implikasi

1. Bagi Badan Pengelolaan Dan Keuangan Aset Daerah Kota Kendari diharapkan lebih meningkatkan kualitas *Locus Of Control* dan kepuasan kerja pegawai yang baik sehingga dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Serta diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan atau sumber referensi.
2. Dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini sehingga hasil yang didapatkan belum mewakili teori secara keseluruhan. Untuk itu penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain agar dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor aparat pemerintah daerah saja sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti di beberapa kantor lainnya yang ada di Indonesia.

## Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan sedikit wawancara untuk memperdalam pembahasan penelitian. Serta menambah beberapa variabel penelitian untuk memperluas jangkauan penelitian terkait Pengelolaan keuangan asset daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amalini, H.F., Al-Mochammad, M., & Wulida, A.T. (2016). Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal administratif bisnis*, 35(1).
- Eulin Karlinal, Rini Martiwi: Analisis Dampak *Locus Of Control*, Tekanan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Bps Kabupaten Kuningan: Volume 10 Nomor 2, Juli 2021
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J.L. 2016. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam Dan Ratmono. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Helmi Buyung Aulia Safrizal, dkk: Pengaruh Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Umkm Jenang Desa Rejowinangun: Volume 6 Nomor 1, Juni 2020
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Munandar, AS. 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3)*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Jakarta
- Mohammad As'ad, 1995. *Psikologi Industry*. Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya*

- Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Revida, erika dkk. 2021. *Manajemen Pelayanan Publik*. Penerbit : Yayasan Kita Menulis
- Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I, PT. Prehalindo Persada, Jakarta
- Ruscahyono, H. (2014). Pengaruh Locus of Control dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten dengan kepuasan kerja sebagai intervening. *AKTUAL*, 1(2).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Bumi Aksara: Jakarta
- Silaen, Novia Ruth *et all*. 2021. *Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama. Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhroji Adha, dkk: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdmkabupaten Pandeglang: Volume 2 Nomor 1, Januari 2019
- Suprayogi, T.T. (2017) locus of dan kinerja karyawan:uji komparasi.*jurnal riset Manajemen dan Bisnis FE-UNIAT*,2(2), 131-138
- Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati: Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan: Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall 2013 Surakarta, 23 Maret 2013
- Yuniarti, Rina *et all*. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Cetakan Pertama. Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung