



ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL*, TEKANAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI BPS KABUPATEN KUNINGAN

ANALYSIS OF THE IMPACT OF LOCUS OF CONTROL, WORK PRESSURE, AND JOB SATISFACTION ON BPS EMPLOYEE PERFORMANCE IN KUNINGAN DISTRICT

Eulin Karlina¹, Rini Martiwi²

¹(Sistem Informasi Akuntansi, Teknik dan Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia)

²(Administrasi Bisnis, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia)

¹eulin.eka@bsi.ac.id, ²rini.ntw@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control, tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan. BPS Merupakan instansi vertikal atau instansi pemerintah pusat yang ada di daerah sehingga BPS bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah. Di BPS Kabupaten Kuningan diduga kinerja pegawai belum optimal, hal ini diduga oleh locus of control, tekanan kerja, dan kepuasan kerja yang belum optimal. Metode yang digunakan metode pendekatan survey dan sifat penelitiannya adalah penjelasan, metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan responden seluruh populasi yaitu sebanyak 33 orang pegawai. adapun teknik analisis dan pengujian digunakan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, metode split half dan spearman brown, regresi linear serta rumus koefisien determinasi, dengan pengolahan data melalui SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi variabel locus of control sebesar 20,4%, dipengaruhi tekanan kerja sebesar 23,4%, dan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 25,0%. Secara simultan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan dipengaruhi oleh locus of control, tekanan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 68,8%, sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Locus of control; Tekanan kerja; Kepuasan kerja; Kinerja pegawai

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of locus of control, work pressure and job satisfaction on the performance of BPS Kuningan Regency employees. BPS is a vertical Institution or central government Institution in the regions so that BPS is not part of a regional government Institution. At BPS Kuningan Regency, it is suspected that employee performance is not optimal, this is presumed by sub-optimal locus of control, work pressure, and job satisfaction. The method used is the survey approach method and the nature of the research is the explanation, the data collection method was carried out by interviews, documentation studies and questionnaires using respondents from the entire population, namely 33 employees. The analysis and testing techniques were used by using the correlation coefficient formula, the split half method and spearman brown, linear regression and the coefficient of determination formula, with data processing through SPSS version 21. The results showed that employee performance was partially influenced by the locus of control variable by 20.4%, work pressure was 23.4%, and job satisfaction was affected by 25.0%. Simultaneous the performance of BPS Kuningan Regency employees is influenced by the locus of control, work pressure, and job satisfaction by 68.8%, the remaining 31.2% is influenced by other.

Keywords: locus of control; Work pressure; job satisfaction; employee performance

Detail Artikel:

Diterima: 09 Feb 2021

Disetujui: 27 Juni 2021



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama disuatu perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan berdampak terhadap efektifitas perusahaan dimana perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai visi dan misi yang sudah dibentuk di awal berdirinya perusahaan. Tuntutan dan tugas dari perusahaan sangat berpotensi menimbulkan terjadinya kecemasan dan ketegangan dari dalam diri karyawan. Selain tuntutan dari dalam organisasi serta pekerjaan, tuntutan yang berasal dari keluarga atau lingkungan sosial juga berpotensi untuk menimbulkan suatu tekanan terhadap karyawan, jika tekanan tersebut terus terjadi kepada karyawan maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya tekanan kerja yang rendah dan meingkatnya kepuasan kerja.

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 dilingkungan 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 kecendrungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wisanto, 2012) pegawai yang selalu bekerja dengan tekanan yang tinggi atau stres kerja yang tinggi dan sering bekerja dalam jangka waktu yang padat, walaupun pegawai tersebut memiliki *locus of control internal* akan tetap merasakan tekanan kerja yang tinggi atau stres kerja yang tinggi yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini yang mengakibatkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai dengan *locus of control internal* dengan *locus of control external*.

Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Amaliani, 2016) menyatakan bahwa *locus of control internal* akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga dengan kinerja tersebut pegawai dapat memperoleh penghargaan. Sedangkan pengaruh *locus of control external*

terhadap kinerja pegawai, *locus of control external* yang tinggi lebih mudah untuk menyerah dan bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulukhu, 2013) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara bersama-sama antara kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Massie, 2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2016) menyatakan bahwa stres kerja yang meningkat akan menjadikan seseorang tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja mulai menurun karena stres kerja otomatis mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal dan akan menurunkan kinerja.

Menurut (Massie R. N., 2018) secara umum stres kerja telah dilihat sebagai pendahulu dari kepuasan kerja dan sebagai faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja serta berkurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan tinggi dapat meningkatkan efek stres itu berarti bahwa kedua hal yaitu stres kerja dan kepuasan kerja saling terkait. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Savira, 2014) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wayan, 2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2018) bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan untuk meningkatkan variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 40,2 %. Penelitian dilakukan pada pegawai Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tersebut didukung oleh kepercayaan



diri akan kemampuan yang tinggi, dukungan dari pimpinan maupun teman sejawat, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kuningan merupakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal atau instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga BPS bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah. BPS Kabupaten Kuningan mempunyai misi yaitu menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang intelegensi dan berstandar nasional maupun internasional. Sesuai dengan misi BPS Kabupaten Kuningan sumber daya yang dimiliki dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Dalam pekerjaan yang bersifat besar seperti sensus penduduk maupun survai. Badan pusat statistik dituntut untuk memberikan data yang valid. Tentunya hal ini harus disertai dengan kinerja para pegawai yang baik.

Tuntutan dan tugas-tugas dari instansi sangat berpotensi menimbulkan terjadinya kecemasan dan ketegangan dari dalam diri pegawai, selain tuntutan dari instansi tuntutan dari luar instansi seperti lingkungan keluarga atau lingkungan sosial juga berpotensi untuk menimbulkan tekanan terhadap pegawai. Jika tekanan tersebut terus terjadi kepada pegawai maka akan menimbulkan stres kerja pada pegawai. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan penurunan kinerja terhadap karyawan, selain itu juga akan menimbulkan pegawai menjadi frustrasi, mudah cemas, merasa tertekan dan produktivitas menurun. Dalam pekerjaan yang sifatnya besar seperti sensus penduduk ataupun survai, sumber daya yang ada dituntut untuk memberikan hasil data yang valid sehingga harus disertai dengan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja yang baik akan tercipta bila didukung dengan adanya karyawan yang memiliki *locus of kontrol internal*, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menimbulkan terjadinya keluhan-keluhan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Kondisi tersebut akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan, dan pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja pegawai sehingga kepuasan kerja rendah dan kinerja pegawai menurun.

Menurut Wolman dalam (Amaliani, 2016) konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory*. Sedangkan menurut Pervin dalam (Amaliani, 2016) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang

menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan itulah yang disebut *Locus Of Control*. Menurut Rotter dalam (Amaliani, 2016) *Locus Of Control* “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri.

Locus of control dibagi menjadi dua katagori individu yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal *locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan dan usaha. Individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. (Amaliani, 2016)

Rotter dalam (Syatriadin., 2017) jika sukses atau kegagalan dihubungkan sebagai faktor internal, sukses akan membawa kepada kebanggana dan meningkatkan motivasi, sedangkan kegagalan membawa kepada rasa malu, Jika penyebab dilihat sebagai faktor eksternal, sukses akan membawa rasa terikasih dan kemarahan akan mengikuti kegagalan, dimensi ini berhubungan dengan ide *locus of control* (lokus kendali).

Tekanan Kerja

Tekanan atau stres kerja menurut (Handoko, 2014) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas.

Menurut (Robbins, 2015) ada tiga kategori potensi pemicu tekanan atau stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan, faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu:
 - a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidak pastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres atau tekanan kerja para pegawai dalam perusahaan, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian ekonomi

- b. Ketidak pastian politik juga merupakan pemicu stres atau tekanan kerja diantara pegawai
 - c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres atau tekanan kerja, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat pegawai stres atau tertekan
2. Faktor-faktor perusahaan, faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:
- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan
 - b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan
 - c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antara pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres atau tekanan kerja
3. Faktor-faktor Pribadi, faktor pribadi terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang, berbagai kesulitan dalam kehidupan perkawainan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang terbawa samapai tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi laian yang menciptakan stres bagi karyawandan mengganggu konsentrasi kerja pegawai

Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Paat, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.



Kepuasan kerja menurut (Melky, 2015) adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dalam bentuk perasaan dan sikap yang positif terhadap kondisi, pekerjaan, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Nugroho, 2017). Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut (Ricardianto, 2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mathis dalam (Karlina, 2019) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan masing-masing.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelatif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh *locus of control* pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu teknik pengumpulan data dan analisis data berupa opini dan dari subyek yang diteliti melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian dilakukan di badan Pusat Statistik (BPS) kabupaten Kuningan yang beralamat di Jl. RE Martadinata No.66, Cijoho, Kecamatan kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45513. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Kuningan yang berjumlah 33 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur yang dimaksudkan untuk memperoleh data dari responden.



Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yaitu untuk mengetahui koefisien korelasi anatar variabel bebas ($X_1, X_2, \text{ dan } X_3$), koefisien jalur dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan koefisien determinasi (r^2) serta penghitung epsilon (ϵ) yaitu faktor lain di luar variabel yang diteliti. Data variabel penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner memiliki data skala ukuran ordinal. Supaya memenuhi syarat data dalam perhitungan analisis jalur sekurang-sekurangnya mempunyai skala pengukuran interval. Skala interval menggunakan Method of successive Interval (MSI). Setelah data sudah berskala interval selanjutnya di buat dalam diagram analisis jalur dengan langkah pengujian secara statistik dengan bantuan aplikasi SPSS 21 sebagai berikut.

Koefisien korelasi

Untuk mengetahui keterkaitan/hubungan antara variabel bebas yaitu seberapa besar hubungan antara variabel X_1 dengan X_2 , X_1 dengan X_3 , X_2 dengan X_3 . Koefisien korelasi sebagai pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif maka nilai variabel mempunyai hubungan searah, artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula, sebaliknya jika koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik.

Koefisien jalur untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y , atau seberapa besar hubungan sebab akibat atau hubungan fungsional variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y . Untuk mengetahui hubungan fungsional tersebut menggunakan uji melalui program aplikasi SPSS 21.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Koefisien determinasi (square multiple Correlation) yakin besar pengaruh yang diperoleh melalui persamaan regresi.

Menghitung Epsilon

Epsilon dengan simbol (ϵ) merupakan faktor lain yang berada diluar penelitian selain variabel *locus of control* (X_1), tekanan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) yang mempengaruhi kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui seberapa besar epsilon digunakan cara perhitungan yaitu $\rho Y \epsilon =$

$1 - r^2$. Hasil epsilon dengan hasil koefisien determinasi jika ditambah harus berjumlah 1 atau 100%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil perhitungan penelitian yang dilakukan pada pegawai BPS Kabupaten Kuningan dengan pengambilan data kuesioner.

Koefisien korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel bebas X_1, X_2 , dan X_3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.1. Hubungan antar Variabel bebas

	X_1	X_2	X_3
X_1 pearson correlation	1	.502**	.470**
sig. (2-tailed)		.003	.006
N	33	33	33.
X_2 pearson correlation	.502**	1	.006**
sig. (2-tailed)	.003		.000
N	33	33	33
X_3 pearson correlation	.470**	.600**	1
sig. (2-tailed)	.006	.000	
N	33	33	33

*Correlation is significant at the 0.50 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah data SPSS 21

Pada Tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut. Keterkaitan antara *locus of control* (X_1) dengan tekanan kerja (X_2) sebesar 0,502 yang artinya sedang. Keterkaitan *locus of control* (X_1) dengan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,470 yang artinya sedang, sedangkan keterkaitan antara tekanan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,600 hubungan sedang. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan yang paling kuat antara variabel-variabel bebas lainnya yaitu tekanan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sedangkan yang paling rendah adalah hubungan antara *locus of control* (X_1) dengan kepuasan kerja (X_3).

Koefisien Jalur

Koefisien jalur (regresi linear sederhana) yang diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Dengan menggunakan aplikasi SPSS 21 diperoleh koefisien jalur *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel.2. Hasil koefisien jalur X dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4.134	6.979		.593	.558
Locus of control (X₁)	.500	.197	.315	2.542	.017
Tekanan kerja (X₂)	.524	.216	.332	2.428	.022
Kepuasan kerja (X₃)	.358	.134	.356	2.662	.013

a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil olah data SPSS 21

Pada Tabel 2 diatas dapat diuraikan sebagai berikut, koefisien jalur *locus of control* terhadap kinerja pegawai (ρ_{YX1}) sebesar 0,315, dan koefisien jalur dari tekanan kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_{YX2}) sebesar 0,332, sedangkan koefisien jalur dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_{YX3}) sebesar 0,356 sehingga koefisien jalur yang paling tinggi yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_{YX3}), sedangkan koefisien jalur yang paling rendah adalah locus of control terhadap kinerja pegawai (ρ_{YX1}).

Koefisien Determinasi

Koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama. *Locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hasil perhitungan tersebut berpengaruh secara bersama-sama variabel *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat pada tebal dibawah ini:

Tabel.3. Hasil koefisien determinasi (pengaruh total) variabel X terhadap variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	.829 ^a	.688	.655	6.71453

a. Predictors: (Constant), kepusan kerja (X₃), tekanan kerja (X₂), locus of control (X₁)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21

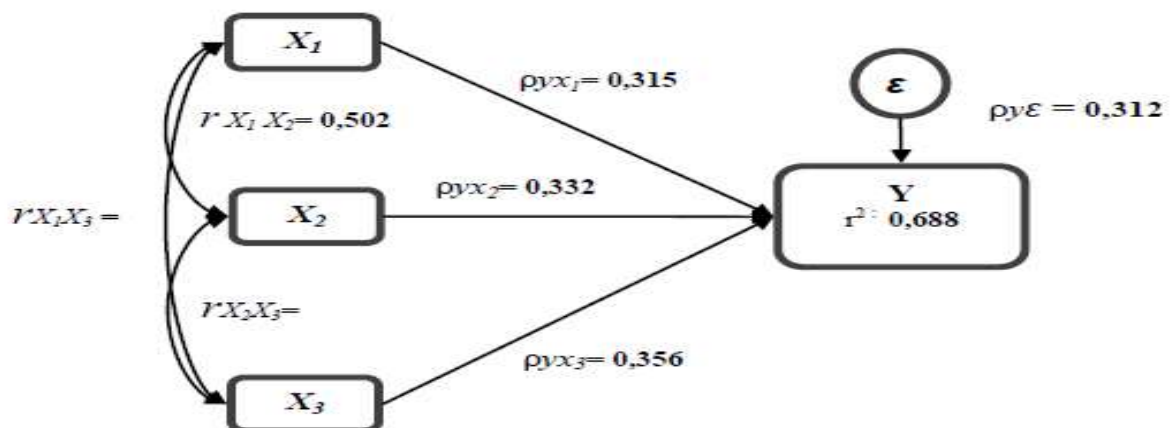
Pada Tabel 3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut, terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *locus of control* (X_1), Tekanan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,688 (r^2).

Perhitungan Epsilon

Selain pengaruh variabel *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (epsilon) sebesar 0,312. Setelah diketahui hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien jalur, koefisien determinasi dan besarnya epsilon maka dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut

$$Y = 0,315 X_1 + 0,332 X_2 + 0,356 X_3 + 0,312 \epsilon$$

Persamaan tersebut dapat di gambarkan dalam model struktural diagram sebagai berikut



Gambar.1. Hasil pengujian jalur (path analysis)

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, terdapat pengaruh *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan. *Locus of control*, tekanan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan adanya keterkaitan dan masing-masing memberikan kontribusi dalam menentukan kinerja pegawai. Dari ketiga variabel X yang paling besar yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dan diikuti dengan variabel tekanan kerja, yang paling rendah dari ketiga variabel X adalah *locus of control*. Secara keseluruhan pengaruh *locus of control* tekanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan sebesar 68,8% atau 0,688 sedangkan sebesar 31,2 % dipengaruhi oleh

faktor lain (epsilon) gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, sarana dan prasarana, lingkungan organisasi dan lain sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh, *Locus Of Control*, tekanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan sebagai berikut, Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan dari hasil penelitian dan olah data menggunakan SPSS 21 adalah sebesar 20,4%. Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan dari hasil penelitian dan olah data SPSS sebesar 23,4%.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan dari hasil penelitian dan olah data dengan menggunakan SPSS 21 sebesar 25%. Pengaruh *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan termasuk signifikan dengan hasil penelitian melalui olah data SPSS menunjukkan sebesar 68,8% yang artinya secara keseluruhan *locus of control*, tekanan kerja, kepuasan kerja memberikan bukti nyata bahwa ketiga variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kuningan. Adapaun sisanya sebesar 31,2% kontribusinya dari variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, sarana dan prasarana, lingkungan organisasi dan lain sebagainya.

Saran dari penulis, Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kuningan tidak bisa berjalan sendiri-sendiri tetapi harus selalau bersama-sama dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Beberapa faktor yang menyebabkan tekanan kerja adalah tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi yang dikendalikan oleh manajemen, dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah dengan melakukan perencanaan tentang pekerjaan, perbaikan komunikasi organisasi dan penggunaan penempatan sasaran dan realitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AMALIANI, H. F. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUTUSAN KERJA DAN KONEKSI (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB) VOL.35 NO 1 JUNI* , 68-77.
- [2] Damayanti, R. &. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Karuawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* , 75-86.
- [3] Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [5] Karlina, R. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Massie, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Adminstrasi Bisnis* , 41-49.
- [7] Massie, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Adminstrasi Bisnis* , 41-49.
- [8] Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Psikologi* , 694-707.
- [9] Nugroho, R. (2017). Pengaruh Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan badan pusat statistik (BPS) kabupaten Kediri). *Jurnal Admisntrasi Bisnis* , 19-26.
- [10] Paat, G. &. (2017). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan Kantor Pusat PT Bank Sulutogo Manado. *Jurnal EMBA* , 3444-3454.
- [11] Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*". Bogor: In Media.
- [12] Ratnasari, Sri Langgeng. 2019). *Human Capital MSDM*. Pasuruan: CV. Qiara.
- [13] (Robbins, S. d. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- [14] Savira, H. &. (2014). "Pengaruh stres kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bagian Layanan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Malang". *Jurnal Aplikasi Manajemen* .
- [15] Syatriadin. (2017). Locus Of Control; Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya dalam manajemen penanganan Kesulitanbelajar Peserta Didik. Pondatia. *Jurnal pendidikan Dasar* , 144-164.
- [16] Wahyuni, E. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Interventing (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkulu). *Jurnal Manajemen Vol XX, No.02 Juni* , 189-206.
- [17] Wayan, U. S. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Unud* .
- [18] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [19] Wisanto, R. (2012). Analisis Dampak Locus Of control Pada tekanan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Auditor (studi Pada kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Diponogoro Journal Of Accounting* , 1-11.



- [20] Zulukhu, I. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus Di Kantor Badan SAR Nasional Jakarta). *Jurnal MIX, Vol.III No. 1* , 1-11 .