



## The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction at Grapari Telkomsel, Bima City

Zulfikar<sup>1\*</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Amirul Mukminin<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

**ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of Locus Of Control on Job Satisfaction at Grapari Telkomsel, Bima City. Where there are still many assignments that are outside of the field or expertise, so the employee needs time to adjust or learn more about the assigned task. This research is included in the category of associative research using a quantitative approach. The number of samples is 34 employees who work at Grapari Telkomsel, Bima City. Based on the results of the partial test (t test) shows that there is a positive and significant effect on the LOC variable on job satisfaction of Grapari Telkomsel employees in Bima City. Further development of further research variables can be developed by including compensation and performance allowance variables in order to assess employee performance satisfaction.

**Keywords:** locus of control, job satisfaction, employees.

**Corresponding Author:** [fikarazuri@gmail.com](mailto:fikarazuri@gmail.com)

## **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima**

**Zulfikar<sup>1\*</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Amirul Mukminin<sup>3</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima. Dimana masih banyak pemberian tugas yang diluar dari bidang maupun keahlian, sehingga karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri atau mempelajari lebih lanjut terkait tugas yang diberikan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yaitu 34 karyawan yang bekerja di Grapari telkomsel Kota Bima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terdapat variable LOC terhadap kepuasan kerja karyawan Grapari telkomsel Kota Bima. Pengembangan lebih lanjut variable penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan mengikut sertakan variable kompensasi maupun tunjangan kinerja guna menilai kepuasan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *locus of control*, kepuasan kerja, karyawan.

*Submitted: 8 March; Revised: 22 March; Accepted: 26 March*

**Corresponding Author:** [fikarazuri@gmail.com](mailto:fikarazuri@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki persepsi terhadap apa yang mempengaruhi dirinya. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas ketepatan waktu, kemandirian dan komitmennya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Menurut Lefcourt dalam April (2012)(Arief et al., 2017), locus of control merupakan suatu konstruksi kepribadian seseorang yang mencerminkan keyakinan atau persepsi tentang siapa yang mengendalikan kehidupan dan lingkungannya.

Kepuasan kerja adalah pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja juga perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Noor (2013) dalam (Rahmadhan Harapan, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin.

Sibawaihin (2017) dalam (Safitri & Rizal, 2020) menyatakan bahwa Locus of control merupakan sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam diri atas kehidupannya. Hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Hasil observasi di grapari, telah ditetapkan target progress kerja karyawan rata-rata baru mencapai 50 persen. Faktor permasalahan pada seluruh karyawan grapari, dimana kurangnya rasa percaya diri karyawan disebabkan oleh ketidak mampuan karyawan untuk mengatur kehidupan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap cara pandangnya terhadap lingkungan kerja. Dimana masih banyak pemberian tugas yang diluar dari bidang maupun keahlian, sehingga karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri atau mempelajari lebih lanjut terkait tugas yang diberikan. Permasalahan ini terjadi juga disebabkan kurang teliti seorang pemimpin dalam menentukan karyawan mana yang layak dan pantas untuk menerima tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya target yang tinggi diberikan oleh perusahaan membuat karyawan susah mengontrol diri, baik dari aspek kehidupan secara individu untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan maupun lingkungan kerja yang bisa saja kurang mendukung dalam kenyamanan menjalankan tugas serta lingkungan kerja yang masih kurang rasa saling membantu untuk tercapainya target perusahaan. Sehingga sulit untuk terciptanya *locus of control* yang baik dan sehat pada diri seorang karyawan maupun lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian tentang peranan *locus of control* karyawan dalam

mencapai tujuan perusahaan, apakah karyawan dalam menghadapi permasalahan dan peristiwa yang terjadi selama proses bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima".

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Locus Of Control*

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan seseorang atas sejauh mana ia yakin dapat mengontrol nasibnya sendiri (Harahap, 2018) dalam (Safitri & Rizal, 2020). Dengan kata lain, seberapa yakin seseorang terhadap usaha yang dilakukan untuk membuat suatu perubahan dalam kehidupannya dan cara pandang seseorang terhadap usaha yang akan dilakukan dan hasil yang akan diperoleh nantinya.

Berdasarkan penjelasan dan definisi terkait *locus of control*, tersirat bahwa *locus of control* akan mempengaruhi seberapa puas atau tidak seseorang dengan hidupnya, termasuk dalam pekerjaan (kepuasan kerja). Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya ketidak konsistenan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja Ada yang menemukan pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja (Hersch, dkk. 2016; Sibawahin, 2017; Singh & Choudhri, 2014; Susanto, 2018). Namun ada juga yang menemukan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (sarjita, 2017) dalam (Safitri & Rizal, 2020).

Menurut Robbins (2008) *locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Melalui peranan *locus of control* internal, seorang auditor harus meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kendalinya, selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan dengan berpandangan bahwa setiap peristiwa terjadi berdasarkan keputusan yang diambilnya. Sedangkan *locus of control* eksternal menunjukkan bahwa auditor meyakini hidupnya dipengaruhi oleh lingkungan dan diluar kendalinya yang menyebabkan individu merasa tidak mampu menguasai keadaan. (Narendra, 2018)

Menurut Weinerr (1972) (Arief et al., 2017) terdapat 4 (empat) karakteristik locus of control yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu:

1. Usaha
  - a) Besarnya usaha seseorang
  - b) Senang menghadapi tantangan dalam bekerja
  - c) Etos kerja yang tinggi
  - d) Kepercayaan bahwa hasil kerja akan mempengaruhi jenjang karir
2. Kemampuan

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi
  - b) Mampu bekerja dalam tim
  - c) Mempunyai kepuasan kerja atas prestasi kerja yang diperoleh
3. Nasib atau takdir
    - a) Keberuntungan seseorang memberi keberhasilan
    - b) Kegagalan seseorang berasal dari nasib buruk
  4. Pengaruh orang lain Jurnal Administrasi Bisnis
    - a) Hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain
    - b) Kurang percaya terhadap rekan kerja.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerja dan itu bersifat positif (Mathis, 2011). Ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Sedangkan menurut Agustina (2016) dan Griffin (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian

seseorang terhadap pekerjaan seseorang apakah pekerjaan tersebut dapat memuaskan dan menyenangkan atau tidak. Jadi, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terjadi apabila seorang karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan juga kondisi perasaan yang dimiliki karyawan. (Safitri & Rizal, 2020)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2014) dalam (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
- 2) mencintai pekerjaannya.
- 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
- 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H0: Diduga tidak terdapat pengaruh *locus of contro*(X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. H1 :Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *locus ofcontrol* (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

## METODOLOGI

### A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Umar (2003:30) dalam (Nainggolan et al., 2018) penelitian asosiatif adalah “penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dengan variable lainnya”, yang menyatakan hubungan antara variable *ILocus of control*, terhadap kepuasan kerja di Grapari telkomsel kota bima. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

### B. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner berisi daftar pertanyaan sesuai indicator variable dengan menggunakan skala likert. Dimana skala likert Menurut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable pertanyaan positif diberiskor 5,4,3,2 dan 1.

### C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini sejumlah 37 karyawan Grapari Telkomsel Bima yang dengan jumlah sampel menggunakan rumus slovin  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$  sejumlah 34 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu dengan kriteria karyawan yang bekerja di Grapari telkomsel kota bima bekerja dengan jobdesk yang heterogen sesuai dengan divisinya sehingga peneliti ingin memperoleh responden secara acak pada setiap divisi.

### D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Grapari Bima, di Jl. Gajah Mada No. 9 Blok A Kelurahan Pane Kec. Rasanae Barat Kota Bima.

### E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- 1) Menggunakan observasi yaitu penelitian yang digunakan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian yang diteliti untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

- 2) Wawancara adalah panduan dalam melakukan kegiatan wawancara yang berstruktur dan telah ditetapkan oleh pewawancara dalam mengumpulkan data-data penilitan.
- 3) Kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### F. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ,yaitu :

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali)dalam(Aji, H.P. 2021).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataana dalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama (Ghozali, 2013: 47)dalam(Aji, H.P. 2021).

##### 3. Analisis regresi linear sederhana

Persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan serta pengaruh antara dua variabel dan menghitung nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, maka untuk melihat pengaruh *Locus of Control* (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) digunakan analisis linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang di pakai adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

keterangan :

a: konstanta (merupakan nilai Y bila X=0)

b: koefisien regresi atau slope (kemiringan dari garis regresi : kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satu satuan)

X: variabel independen atau variabel bebas (variabel yang mempengaruhi)

Y: variabel dependen atau variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

4. Uji Koefisien Korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau tidaknya peranan antara variabel serta dapat menghasilkan

suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Dalam analisis data yang akan dikorelasikan berbentuk interval. Maka dari itu teknik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment atau biasanya digunakan huruf (r).

5. Koefisien deteminasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *Locus of Control* dalam menerangkan variabel Kepuasan kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali)dalam (Cahyandani, 2021).
6. Uji t  
Uji parsial (*t-test*) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018) dalam (Aji, H.P. 2021).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari instrumen data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Nilai R	Sig.
<i>Locus Of Control</i> (X)	Q1	0,871	.000
	Q2	0,834	.000
	Q3	0,432	.011
	Q4	0,688	.000
	Q5	0,380	.027
Kepuasan kerja(Y)	Q6	0,493	.003
	Q7	0,324	.061
	Q8	0,674	.000
	Q9	0,547	.001
	Q10	0,886	.000

- Variabel *Locus Of Control* X  
Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r table. Tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan berada pada level 5% /0,197. Dapat diketahui bahwa *Locus Of Control* diperoleh r hitung sebesar 0,871 (pertanyaan 1), 0,834 (pertanyaan 2), 0,432 (pertanyaan 3), 0,688 (pertanyaan 4), 0,380 (pertanyaan 5). Ke-5 pertanyaan tersebut memiliki nilaiR hitung > r tabel sehingga dikatakan bahwa instrument *Locus Of Control* valid.
- Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Y



Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan berada pada level 5% / 0,197. Dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh  $r$  hitung sebesar 0,493 (pertanyaan 6), 0,324 (pertanyaan 7), 0,674 (pertanyaan 8), 0,547 (pertanyaan 9) dan 0,886 (pertanyaan 10). Ke-5 pertanyaan tersebut memiliki nilai  $R$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dikatakan bahwa instrument Kepuasan Kerja Karyawan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji *Cronbach's Alpha*. Instrumen disimpulkan telah andal (reliabel) apabila memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$   $r$  tabel (0.197). Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua indikator ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 2. Variabel *Locus Of Control X*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.803	5	

Dapat diketahui bahwa N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) variable ada *Locus Of Control* 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,803  $>$  0,6 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ke-5 item untuk variable *Locus Of Control* adalah reliabel.

Tabel 3. Variabel Kepuasan Kerja Kayawan Y

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.803	5	

Dapat diketahui bahwa N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) variabel Kepuasan Kerja Kayawan ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,803  $>$  0,6 maka sebagaimana dasa rpengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ke-5 item untuk variable Kepuasan Kerja Kayawana dalah reliabel.

## 3. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel di bawah ini maka untuk perhitungan hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.059	2.079		5.800	.000
	LOC	.756	.125	.729	6.032	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,059 + 0,756X$$

Keterangan :

Y = KepuasanKaryawan

X = *Locus Of Control*

a = Konstanta

b = Koefisien

#### 4. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan analisis statistik untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variable *Locus Of Control* terhadap variable kepuasan karyawan.

Tabel 5. Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.517	1.305

Nilai R = 0,729 artinya keeratan LOC terhadap Kepuasan kerja berada pada tingkat keeratan kuat.

#### 5. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi berdasarkan nilai R square yaitu 0,532 artinya 53,2% variabel LOC berkontribusi bagi kepuasan kerja sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

#### 6. Uji t

Penelitian ini signifikan dilihat dari nilai t hitung 6,032 > dari t table 1,692 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh LOC terhadap kepuasan kerja. Ini sejalan dengan

pendapat Hersch, dkk (2016) dalam (Safitri & Rizal, 2020) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana berdasarkan uji statistik dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstan sebesar 12,059 menyatakan bahwa jika tidak diterapkan locus of control atau X sama dengan konstan maka kepuasan kerja adalah 12,059. Tanda positif koefisien variable sebesar 0,756 artinya peningkatan variabel *locus of control* dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistic menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya hipotesis nol ditolak. Sejalan dengan penelitian Aji (2021) dan Arif (2017) yang menyatakan bahwa variable LOC sebagai salah satu factor pendukung dalam menunjang kepuasan kerja karyawan. Semakin baik penerapan LOC dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris tentang Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima. Analisis menggunakan analisis asosiatif, adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah dari hasil uji parameter individual (Uji t) menunjukkan terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan variable penunjang lain nya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima khususnya Ibu Wulandari S. TP., M. Si atas kesediaannya dalam membimbing tugas akhir ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Aji. H.P.U.M.Magelang (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , LOCUS OF CONTROL , TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN*

Arief, B., Hasibuan, A., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI ( Studi pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama )*. 45(1), 37-46.

Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19.

<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>

- Nainggolan, M.A. Kojo, C. Sendow, G.(2018). Analisis Pengaruh Internal Locus of Control Dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4023–4032.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Rahmadhan Harapan. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>