

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama)

Bagus Arief Aprilianto Hasibuan
Mochammad Al Musadieg
Fakultas Ilmu Administrasi
Universits Brawijaya
Malang
E-mail : bagusarieff1996@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the impact of locus of control (LOC) on the job satisfaction and job discipline of employees. This is an explanatory research with quantitative approach. The variables of this research are internal LOC, external LOC, job satisfaction, and job discipline. The scope of this research is identified as all the employees of PT Pumpindo Ekamas Pratama, with the number of samples are 58 employees. That samples is obtained by using Slovin formula. Data is collected directly from respondents using a questionnaire. Data analysis tools include descriptive analysis and inferential analysis which is processed using SPSS V23. The results indicates that : internal LOC strengthen the effect toward the job discipline. External LOC weaken the effect toward the job discipline. Job satisfaction reinforce the effect as a moderation toward the job discipline. There are an reinforce interaction effect between internal LOC with job satisfaction as a moderation variable toward the job discipline. There are an reinforce interaction effect between external LOC with job satisfaction as a moderation variable toward the job discipline.

Keywords : Internal Locus of Control, External Locus of Control, Employees Job Satisfaction, and Employees Job Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuanni menganalisis pengaruh *locus of control (LOC)* pada kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini meliputi *internal locus of control*, *external locus of control*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama dengan jumlah sampel sebesar 58 karyawan. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrument penelitian kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial yang diolah menggunakan SPSS V23. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *internal LOC* mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan hubungan yang memperkuat. *External LOC* mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan hubungan yang memperlemah. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh secara moderasi terhadap disiplin kerja dengan hubungan yang memperkuat. Terdapat pengaruh antara interaksi *internal locus of control* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja dan memiliki hubungan yang memperkuat. Terdapat pengaruh antara interaksi *external locus of control* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja dan memiliki hubungan yang memperkuat.

Kata Kunci: Internal Locus of Control, External Locus of Control, dan Kepuasan kerja karyawan, Disiplin Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini, pertumbuhan perusahaan jasa sangat pesat dan menciptakan iklim persaingan yang ketat di tanah air. Berdasarkan data yang diambil dari laman resmi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, www.dikti.go.id (2016), sektor industri jasa memberikan kontribusi peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional sebanyak 10 %, dari angka 45% di tahun 2010 menjadi 55% di tahun 2012. Perusahaan jasa juga menciptakan 21,7 juta lapangan pekerjaan dalam kurun waktu tahun 2000-2010. Berdasarkan data yang diambil dari laman resmi Kementerian Keuangan Republik Indonesia, www.kemenkeu.go.id (2016), pertumbuhan ekonomi nasional pada triwulan I – 2016 tercatat mencapai angka 4,92%. Secara umum, sektor industri pengolahan dan sektor industri jasa memberikan peningkatan kinerja pertumbuhan ekonomi triwulan I – 2016. Proyek pembangunan berbagai infrastruktur yang dilaksanakan oleh pemerintah menjadi faktor utama pendorong peningkatan kinerja pertumbuhan ekonomi pada periode ini.

Peningkatan persaingan di industri jasa pun meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi domestik pada triwulan I – 2016. Persaingan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh para pelaku bisnis termasuk perusahaan jasa. Perusahaan jasa dituntut untuk mampu menciptakan keunggulannya dalam mengatasi para pesaingnya. Perusahaan jasa begitu identik dengan kegiatan menyediakan berbagai layanan, mulai dari layanan jasa transportasi, jasa periklanan, jasa perbankan, hingga jasa penyedia peralatan kegiatan operasional suatu perusahaan. Melihat *core business* perusahaan ini, maka perusahaan jasa harus sangat memperhatikan pelayanan yang mereka berikan, seperti mampu memberikan servis yang memuaskan bagi konsumen, dan menjaga kepercayaan konsumen. Hal ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara teliti dan maksimal agar pelayanan yang diberikan berkualitas, sehingga hubungan baik dengan konsumen terjalin.

Pelayanan yang berkualitas akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti semakin baiknya citra perusahaan di mata para konsumen. Pelayanan yang berkualitas tercipta apabila karyawan perusahaan dapat bekerja dengan

baik dan memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung berubah-ubah. Kecenderungan masing-masing orang akan meningkat kepuasan kerjanya apabila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, begitu pun sebaliknya. Sutrisno (2016:74) sikap terhadap suatu pekerjaan merupakan suatu cerminan dari sejumlah sikap khusus individu terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, adaptasi diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga melahirkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja memiliki berbagai dampak yang positif dan negatif bagi psikologis seorang karyawan. Dampak positif tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas kepada perusahaan, serta menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini berbanding terbalik apabila karyawan merasakan ketidakpuasan kerja yang mana produktivitas karyawan dapat menurun, meningkatkan *turnover* perusahaan, dan meningkatkan ketidakdisiplinan kerja karyawan. Menanggapi dampak tersebut, perusahaan pun harus cermat dalam memperlakukan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerjanya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan terutama dalam aspek disiplin kerja.

Perusahaan harus sadar akan pentingnya disiplin kerja, sebab hal ini berkaitan dengan cita-cita perusahaan. Ketidakdisiplinan kerja akan menghambat cita-cita perusahaan. Perusahaan harus memiliki peraturan yang strategis, agar mampu mengatur para karyawannya sehingga sikap disiplin kerja dapat tercipta. Sikap disiplin kerja akan memberikan suasana keteraturan dan ketertiban di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memastikan agar peraturan dan nilai-nilai yang dijalankan bersifat adil, mudah dipahami, dan jelas, sehingga peraturan dan nilai-nilai tersebut berlaku dari tingkat pimpinan teratas hingga karyawan yang terendah, hal ini akan memberikan keyakinan dan nilai kepatuhan bagi karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Apabila keyakinan dan nilai tersebut telah dimiliki karyawan, niscaya kepuasan kerja akan tercapai. Menurut Robbins dalam Suparyadi

(2015:440) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan, *locus of control*, dan nilai.

Karir seorang karyawan di dalam perusahaan dapat naik dan turun, hal ini dipengaruhi berbagai hal baik dari dalam diri seorang individu maupun dari luar. Apabila seorang karyawan memiliki keyakinan dan cara berpikir atas suatu hal yang mempengaruhi dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan inilah yang dikatakan sebagai "*locus of control*."

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan jasa PT Pumpindo Ekamas Pratama. PT Pumpindo Ekamas Pratama merupakan *Drilling Company*. Perusahaan ini kegiatan bisnisnya adalah memberikan jasa pelayanan pengeboran sumur minyak bumi dan melakukan perbaikan sumur minyak bumi.

Kegiatan bisnis semacam ini memerlukan kedisiplinan kerja yang tinggi, kesalahan dalam melakukan eksplorasi dan kegiatan produksi minyak bumi akan memberikan berbagai dampak buruk kepada lingkungan, seperti tercemarnya lingkungan, kebakaran, keluarnya minyak bumi secara tidak teratur, dan sebagainya.

PT Pumpindo Ekamas Pratama saat ini sedang melakukan kegiatan bisnisnya di Pulau Kalimantan, di daerah Tanjung (Kalimantan Selatan) dan Sangasanga (Kalimantan Timur). Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Tercapainya cita-cita perusahaan akan memberikan kepuasan kerja yang maksimal pula kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang peranan *Locus of Control* yang dimiliki karyawan demi mencapai cita-cita perusahaan, aspek mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi hal tersebut, apakah internal atau eksternal. Peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh *Locus of Control* terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT. Pumpindo Ekamas Pratama)."

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Locus of Control*

Menurut Spector (1982) dalam Wahyuni (2016), *locus of control* erat hubungannya dengan motivasi, usaha, kinerja, kepuasan kerja, persepsi terhadap pekerjaan, dan gaya

kepemimpinan. Menurut Lefcourt (1976) dalam April (2012), *locus of control* merupakan suatu konstruksi kepribadian seseorang yang mencerminkan keyakinan atau persepsi tentang siapa yang mengendalikan kehidupan dan lingkungannya.

a. *Internal Locus of Control*

Menurut Lewicki (2013:124) mengatakan bahwa seseorang yang menghubungkan penyebab suatu peristiwa terjadi karena alasan-alasan internal (seperti, kemampuan) memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Definisi dari *Internal Locus of Control* adalah bagaimana seorang individu memandang setiap hasil yang didapatkan olehnya, baik maupun buruk merupakan hasil dari tindakan kapasitas dan faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya.

b. *External Locus of Control*

Menurut Lewicki (2013:124) apabila seseorang menghubungkan suatu penyebab peristiwa terjadi karena berbagai alasan eksternal (seperti, keberuntungan atau nasib) memiliki *external locus of control* yang tinggi. Tipe orang seperti ini akan cenderung tidak memberikan totalitasnya dalam bekerja, sebab ia terlalu banyak khawatir akan faktor-faktor di luar dirinya yang akan menghambat dirinya dalam bekerja maupun karirnya.

Menurut Weiner (1972) 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

- a) Hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain
- b) Kurang percaya terhadap rekan kerja.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang merupakan suatu cerminan tingkatan dimana ia menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut Hasibuan (2013:203) terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu:

- 1) Memperoleh balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian karyawan
- 3) Berat ringannya suatu pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan karyawan
- 5) Sarana yang menunjang pekerjaan
- 6) Gaya kepemimpinan pemimpinnya
- 7) Sifat suatu pekerjaan

3. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2013:305) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam rangka mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk tunduk dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta bersedia mendapatkan penghargaan maupun sanksi atas apa yang telah dilakukan dalam rangka mendukung organisasi untuk mencapai visi misinya.

Menurut Hasibuan (2013:194) terdapat 7 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di dalam organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman dan ketegasan
- 7) Hubungan kemanusiaan

4. Hipotesis

H1 Diduga *internal locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H2 Diduga *external locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H3 Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H4 Diduga kepuasan kerja karyawan memperkuat pengaruh *internal locus of control* terhadap disiplin kerja karyawan.

H5 Diduga kepuasan kerja karyawan memperkuat pengaruh *external locus of control* terhadap disiplin kerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

2. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Pumpindo Ekamas Pratama yang berlokasi di Jl. Gading Bukit Indah Blok Q No. 10 Jakarta 14240, Indonesia. Penelitian ini memilih seluruh karyawan pada PT Pumpindo Ekamas Pratama yang berjumlah 140 orang sebagai populasi penelitian, kemudian dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sejumlah 58 sampel. Penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya memberikan peluang yang sama bagi setiap unit sampling untuk mewakili populasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuesioner yang diisi responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran (2013:158) analisis deskriptif merupakan studi yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel penelitian dalam suatu situasi. Berdasarkan analisis deskriptif, diperoleh frekuensi dan persentase jawaban responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

b. Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Beberapa syarat untuk dapat menggunakan analisis linier regresi berganda maupun *moderation regression analysis* salah satunya adalah terpenuhinya asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) asumsi yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

2) Moderation Regression Analysis

Menurut Ghozali (2013:229) *moderation regression analysis* berbeda dengan teknik analisis sub-kelompok, karena analisis ini menggunakan pendekatan analitik yang fungsinya untuk mempertahankan integritas *sample* dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. *Moderation regression analysis* dalam penelitian ini memiliki tiga persamaan sebagai berikut:

- $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$
- $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$
- $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 Z) + \beta_5 (X_2 Z) + e$

3) Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *Adjusted R²* dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat secara parsial. Uji hipotesis (Uji t) dipilih karena peneliti ingin melihat pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen satu persatu.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Internal Locus of Control

No.	Item Variabel	Mean
1.	Saya percaya bahwa usaha dalam bekerja akan menentukan hasil kerja	4,47
2.	Saya senang menghadapi tantangan dalam pekerjaan	4,03
3.	Saya memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	4,16
4.	Saya meyakini bahwa hasil kerja mempengaruhi jenjang karir	4,33
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>standard operating procedure</i> (S.O.P) perusahaan	4,26
6.	Saya mampu bekerja sama dalam suatu tim	4,40
7.	Saya merasa puas atas prestasi yang saya raih	3,90
Grand Mean Variabel Internal Locus of Control		4,22

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa *grand mean* variabel *internal locus of control* sebesar 4,22. Kesimpulannya adalah karyawan PT Pumpindo Ekamas memiliki *internal locus of control* yang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel External Locus of Control

No.	Item Variabel	Mean
1.	Saya meyakini bahwa keberuntungan akan membawa keberhasilan	3,17
2.	Saya meyakini bahwa kegagalan dipengaruhi oleh nasib buruk	2,59
3.	Saya meyakini bahwa hasil kerja ditentukan oleh keputusan orang lain	2,47
4.	Saya kurang memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja	2,52
Grand Mean Variabel External Locus of Control		2,69

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa *grand mean* variabel *external locus of control* sebesar 2,69. Kesimpulannya adalah karyawan PT Pumpindo Ekamas memiliki *external locus of control* yang cukup.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Variabel	Mean
1.	Gaji yang diperoleh sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan	4,07
2.	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	4,24
3.	Kebijakan promosi telah dilaksanakan dengan adil (sesuai dengan kemampuan karyawan)	4,28
4.	Pemberian promosi di tempat bekerja diberikan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik	4,21
5.	Atasan memberikan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan	4,31
6.	Atasan bersedia menerima saran dari karyawan	4,21
7.	Atasan saya memberikan motivasi kepada	4,34

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Internal Locus of Control (X1), External Locus of Control (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y)

Hasil distribusi frekuensi masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

	karyawan dalam bekerja	
8.	Atasan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan	4,36
9.	Saya memiliki rekan kerja yang baik	4,28
10.	Saya memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab	4,29
11.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,41
12.	Pekerjaan yang saya lakukan bersifat menantang	3,98
13.	Saya senang membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja	4,00
14.	Saya enggan melihat rekan kerja jika mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya	4,36
15.	Saya meyakini bahwa jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan bagi karyawan	4,07
16.	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman	4,29
17.	Saya menginginkan terciptanya kualitas kerja (<i>quality of worklife</i>) di dalam lingkungan kerja	4,43
Grand Mean Variabel Kepuasan Kerja		4,24

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa *grand mean* variabel kepuasan kerja sebesar 4,24. Kesimpulannya adalah karyawan PT Pumpindo Ekamas memiliki kepuasan kerja yang baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Variabel	Mean
1.	Tujuan organisasi jelas	4,50
2.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik	4,53
3.	Atasan saya memberikan contoh perilaku yang baik kepada karyawan	4,64
4.	Atasan saya memiliki integritas yang tinggi	4,69
5.	Saya memiliki kecintaan terhadap perusahaan	4,71
6.	Atasan saya bersikap adil kepada seluruh karyawan	4,62
7.	Atasan saya memberikan kesempatan bersaing secara sehat dalam bekerja kepada para karyawan	4,57
8.	Atasan saya aktif dalam memberikan pengawasan mengenai perilaku karyawan	4,59
9.	Atasan saya aktif memberikan petunjuk saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja	4,57
10.	Atasan saya tegas dalam menjatuhkan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran	4,71
11.	Hukuman yang diberikan bersifat adil (tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan)	4,66
12.	Hukuman yang diberikan bersifat mendidik	4,72
13.	Hubungan antar rekan kerja di tempat saya bekerja bersifat harmonis, baik secara horizontal maupun vertikal	4,53
14.	Adanya rasa kebersamaan antar rekan kerja di dalam perusahaan	4,53
Grand Mean Variabel Disiplin Kerja		4,63

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa *grand mean* variabel disiplin kerja sebesar 4,63.

Kesimpulannya adalah karyawan PT Pumpindo Ekamas memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Analisis Inferensial (Uji Asumsi Klasik, Moderation Regression Analysis, Koefisien Determinasi, dan Uji t (parsial) Internal Locus of Control (X1), External Locus of Control (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y))

Uji asumsi klasik terdiri dalam 5 uji, yaitu uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi. Berikut disajikan hasil-hasil uji asumsi klasik:

Tabel. 5 Hasil Uji Normalitas

No.		Unstandardized Residual
1.	Kolmogorov-Smirnov	0,076
2.	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 didapat bahwa nilai *A symp.sig* yang diperoleh > 0,05 yang berarti bahwa residual menyebar normal (asumsi normalitas terpenuhi).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa *scatter plot* yang terbentuk tidak membentuk sebuah pola tertentu (asumsi heteroskedastisitas terpenuhi).

Tabel. 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	P-value	Hubungan
X ₁ dengan Z	0,000	Linier
X ₂ dengan Z	0,000	Linier
X ₁ dengan Y	0,000	Linier
X ₂ dengan Y	0,000	Linier
Z dengan Y	0,000	Linier

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa semua hubungan antara pengaruh *internal locus of control* (X₁), *external locus of control* (X₂),

kepuasan kerja (Z), dan disiplin kerja (Y) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Prediktor	VIF
1.	X ₁	1,886
2.	X ₂	1,869
3.	Z	2,436

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel prediktor < 10, sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Tabel. 8 Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	dL	dU
1,759	1,469	1,686

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai durbin watson berada di dalam rentang selang $dU < DW < 4 - dU$, kesimpulannya tidak terdeteksi adanya autokorelasi (asumsi autokorelasi terpenuhi).

Analisis inferensial selanjutnya adalah *moderation regression analysis*. Proses pengolahan data dengan menggunakan *Moderation Regression Analysis* melakukan regresi secara bertahap. Penelitian ini dilakukan dalam tiga model regresi untuk mencari hubungan dan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) serta peran variabel moderasi (Z) terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel. 9 Hasil Regresi Model Pertama

Variabel	Beta	t _{hitung}	Signifi- kansi	Keterangan
	Standardied Coefesient			
X ₁	0,461	4,809	0,000	Signifikan
X ₂	-0,452	-4,715	0,000	Signifikan
R : 0,801 R Square : 0,642 Koefisien Determinasi : 0,629 (Adj.R ²) F-hitung : 49,286 Sig.F : 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi model pertama yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e .$$

$$Y = 0,461 X_1 - 0,452 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, didapatkan koefisien regresi variabel pengaruh *internal locus of control* (X₁) sebesar 0,461 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05 sehingga variabel ini memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dengan hubungan yang searah. Sebaliknya, koefisien regresi variabel *external locus of control* (X₂) sebesar 0,452 bertanda negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka variabel ini berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) namun memiliki hubungan yang berlawanan arah.

Tabel. 10 Hasil Regresi Model Kedua

Variabel	Beta	t _{hitung}	Signifi- kansi	Keterangan
	Standardied Coefesient			
X ₁	0,191	2,262	0,028	Signifikan
X ₂	-0,187	-2,223	0,030	Signifikan
Z	0,611	6,346	0,000	Signifikan
R : 0,892 R Square : 0,795 Koefisien Determinasi : 0,783 (Adj.R ²) F-hitung : 69,748 Sig.F : 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi model kedua yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e .$$

$$Y = 0,191 X_1 - 0,187 X_2 + 0,611 Z + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, didapatkan koefisien regresi variabel pengaruh *internal locus of control* (X₁) sebesar 0,191 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,028 atau < 0,05 sehingga variabel ini memiliki hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dengan hubungan yang searah. Koefisien regresi variabel *external locus of control* (X₂) sebesar 0,187 bertanda negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,030 sehingga variabel ini berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) namun memiliki hubungan yang berlawanan arah. Variabel (Z) kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel moderasi dan memiliki hubungan terhadap disiplin kerja (Y), nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,611 bertanda positif sehingga kepuasan kerja (Z) karyawan mempengaruhi

disiplin kerja (Y) karyawan PT. Pumpindo Ekamas Pratama dan memiliki hubungan yang searah.

Tabel. 11 Hasil Regresi Model Ketiga

Variabel	Beta	t _{hitung}	Signifi- kansi	Keterangan
	Standardied Coefesient			
X ₁	1,087	2,087	0,031	Signifikan
X ₂	-1,043	-2,020	0,044	Signifikan
Z	1,117	2,119	0,011	Signifikan
X ₁ Z	1,693	2,099	0,027	Signifikan
X ₂ Z	0,984	2,084	0,035	Signifikan
R : 0,903				
R Square : 0,815				
Koefisien				
Determinasi : 0,797				
(Adj.R ²)				
F-hitung : 45,730				
Sig.F : 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi model ketiga yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 Z) + \beta_5 (X_2 Z) + e$$

$$Y = 1,087 X_1 - 1,043 X_2 + 1,117 Z + 1,693 X_1 Z + 0,984 X_2 Z + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil koefisien regresi variabel pengaruh *internal locus of control* (X₁) sebesar 1,087 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 atau < 0,05 sehingga variabel ini memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Koefisien regresi variabel *external locus of control* (X₂) sebesar 1,043 bertanda negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,044, sehingga variabel ini memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y₂) karyawan dengan hubungan yang berlawanan arah. Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh sebagai variabel moderasi yang berinteraksi dan memiliki hubungan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel (Z) sebesar 0,011 dan memiliki koefisien regresi sebesar 1,117 bertanda positif sehingga kepuasan kerja (Z) mempengaruhi disiplin kerja (Y) karyawan PT. Pumpindo Ekamas Pratama dan memiliki hubungan searah. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengaruh interaksi *internal locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan (X₁Z) sebesar 1,693 bertanda positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 dan pengaruh interaksi *external locus of control* dengan

kepuasan kerja (X₂Z) sebesar 0,984 bertanda positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035.

Analisis inferensial selanjutnya adalah koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan Adjusted R² dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No.	Model	Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)
1.	Model Pertama	0,629
2.	Model Kedua	0,783
3.	Model Ketiga	0,797

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang disajikan pada Tabel 12, diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada model yang ketiga sehingga model ketiga merupakan model terbaik dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah pengaruh disiplin kerja (Y) karyawan di PT. Pumpindo Ekamas Pratama sebesar 79,7% dipengaruhi oleh *internal locus of control*, *external locus of control* dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sebesar 20,3% pengaruh disiplin kerja karyawan di PT. Pumpindo Ekamas Pratama dipengaruhi oleh faktor lain dan model ini dapat dikatakan sudah baik. Analisis inferensial selanjutnya adalah uji t (parsial).

Tabel. 13 Hasil Uji t (Parsial) Model ke-1

Prediktor	t	Sig.
(constant)	4,971	0,000
X ₁	4,809	0,000
X ₂	-4,715	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial Tabel 13, diketahui bahwa variabel *internal locus of control* (X₁) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,809 dan *external locus of control* (X₂) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,715, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} diketahui nilainya 2,002. Hasil ini menunjukkan pengaruh *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap disiplin kerja (Y) adalah signifikan (t_{hitung} > t_{tabel}).

Tabel. 14 Hasil Uji t (Parsial) Model ke-2

Prediktor	t	Sig.
(constant)	2,283	0,026
X ₁	2,262	0,028
X ₂	-2,223	0,030
Z	6,346	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 14, diketahui bahwa variabel *internal locus of control* (X₁) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,262, *external locus of control* (X₂) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,223 dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada penelitian ini dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,346. Hasil ini menunjukkan pengaruh *internal locus of control*, *external locus of control* dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

Tabel. 15 Hasil Uji t (Parsial) Model ke-3

Prediktor	t	Sig.
(constant)	2,224	0,004
X ₁	2,087	0,031
X ₂	-2,020	0,044
Z	2,119	0,011
X ₁ Z	2,099	0,027
X ₂ Z	2,084	0,035

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 15, diketahui bahwa variabel (X₁) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,087, (X₂) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,020 dan (Z) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,119. Pada hasil ini diperoleh juga nilai t_{hitung} untuk variabel interaksi antara (X₁) maupun (X₂) dengan (Z) sebesar 2,099 dan 2,084. Hasil ini menunjukkan pengaruh *internal locus of control*, *external locus of control*, kepuasan kerja karyawan memiliki interaksi antara kedua variabel independen dengan variabel moderasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *internal locus of control*, *external locus of control*, kepuasan kerja karyawan memiliki interaksi antara kedua variabel independen dengan variabel moderasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Pumpindo Ekamas Pratama

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh *internal locus of control* (X₁) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dengan hubungan yang searah atau menguatkan.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh *external locus of control* (X₂) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) namun memiliki hubungan yang berlawanan arah.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh sebagai variabel moderasi dan memiliki hubungan yang searah terhadap disiplin kerja (Y).
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara interaksi *internal locus of control* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan mampu memperkuat hubungan antara *internal locus of control* dengan variabel disiplin kerja karyawan.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara interaksi *external locus of control* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Pumpindo Ekamas Pratama dan memiliki hubungan yang searah.

2. Saran

- Kedepannya perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan dengan menjaga sikap *internal locus of control* karyawan agar tetap baik. Hal tersebut dapat dilakukan oleh PT Pumpindo Ekamas Pratama dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan hukuman yang bersifat mendidik bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan *internal locus of control* karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama akan terus meningkat dan menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas (*quality of worklife*).
- Kedepannya perusahaan diharapkan dapat terus menjaga agar *external locus of control* karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama tetap berada pada kondisi yang rendah. Hal ini

diharapkan agar karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama tetap memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga tidak memiliki persepsi hasil kerja karyawan ditentukan oleh orang lain, berserah diri pada keberuntungan maupun nasib buruk terhadap hasil kerja yang diperoleh, dan memiliki kepercayaan terhadap rekan kerjanya.

c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya, karena *internal locus of control* terdiri dari 2 indikator yaitu usaha dan kemampuan sehingga kedua indikator ini berhubungan langsung terhadap kinerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- April, Kurt A. 2012. *Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being, Review of European Studies*. Vol. 4 No. 2, pp. 124-137.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2016. "Triwulan I – 2016, Ekonomi Domestik Tumbuh 4,92 persen." Diakses pada 20 November 2016. www.kemenkeu.go.id
- Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. 2016. "Industri Jasa Memiliki Potensi Besar terhadap Peningkatan Ekonomi Indonesia." Diakses pada 20 November 2016. www.dikti.go.id.
- Hasibuan, H. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewicki, Roy J *et al.*,. 2013. *Negosiasi Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyuni, Endang Sri. 2016. Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, Vol. XX No. 02, pp. 189-206.
- Weiner, Bernard. 1972. *Attribution Theory, Achievement Motivation, and Educational Process, Review of Educational Research*. Vol. 42 No. 2, pp. 203-215.