



Ranah Research:
Journal of Multidisciplinary Research and Development

DINASTI RESEARCH

082170743613 | ranahresearch@gmail.com | <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rj)
DOI: <https://doi.org/10.38035/rj>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial “BPJS” Kesehatan Cabang Padang)

Alfitra Jamal¹, Yuli Hasri², Laura Syahrul³

¹Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, alfitrajamal@gmail.com

²Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, yulihhasri@eb.unand.ac.id

³Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, laurasyahrul@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: alfitrajamal@gmail.com¹

Abstract: *In an organization, there are various managerial roles. One of the most important managerial roles is in the field of human resources. Companies must pay attention to the human resources aspect. Human beings can be seen as a determining factor in achieving the company's success, as reflected in the performance delivered by employees to the company. One of the companies in Indonesia that greatly requires employees with high performance is the Social Security Administration Agency (BPJS) Health, Padang Branch. The purpose of this research is to analyze the influence of Internal Locus of Control and External Locus of Control on employee performance with job satisfaction as a mediating variable, specifically in the study of employees at BPJS Health, Padang Branch. This research uses primary data obtained from respondents' answers through questionnaire distribution. The data analysis technique is performed using the SEM-PLS method. The results of the study indicate that internal locus of control and job satisfaction have a positive effect on employee performance, while external locus of control has a negative effect on employee performance. However, job satisfaction cannot mediate the relationship between internal locus of control and external locus of control on performance.*

Keyword: *Internal Locus of Control, External Locus of Control, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

Abstrak: Dalam suatu organisasi terdapat berbagai peran manajerial. Salah satu peran manajerial yang terpenting adalah di bidang sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, dalam mencapai kesuksesan perusahaan dilihat dari kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu perusahaan di Indonesia yang sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *External Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi studi pada karyawan BPJS Kesehatan Cabang

Padang. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden berupa pengisian kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal locus of control dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, external locus of control berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi internal locus of control dan external locus of control terhadap kinerja.

Kata Kunci: Internal Locus Of Control, External Locus Of Control, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai peran manajerial. Salah satu peran manajerial yang terpenting adalah di bidang sumber daya manusia. Dalam memberikan pelayanan jasa, hal ini akan mendorong perusahaan untuk dapat bertahan. Perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena inovasi akan direalisasikan oleh manusia dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Pemimpin yang berhasil adalah yang mampu melihat manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan visi, misi, dan kemampuan individu. Salah satu langkah untuk menjaga keunggulan kompetitif sumber daya manusia adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan baik internal maupun eksternal. Dalam Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan., perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalian penggerakkan dan pengawasan terhadap fungsi – fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun Wilson 2012).

Sumber daya manusia adalah komponen terpenting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling krusial bagi perusahaan karena mereka memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak akan berguna dan kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil dalam membangun sumber daya manusia apabila karyawan- karyawannya bekerja dengan baik sesuai kebutuhan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu membangun sumber daya manusianya yang dapat terlihat dari kinerja karyawannya.(Anastasia et al. 2020)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pencapaian kinerja karyawan ini berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Jika perusahaan mampu menjaga kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusianya (Hasibuan 2017). Kinerja juga merupakan salah satu hal yang selalu disorot pada sebuah organisasi. Dalam arti, dapatkah organisasi tersebut berjalan sesuai dengan tujuan awal didirikan atau malah sebaliknya. Oleh karena itu, muncul banyak penelitian terkait evaluasi terhadap suatu organisasi yang mana tentu memberikan manfaat positif bagi organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor-faktor yaitu, faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan, dari faktor-faktor tersebutlah kinerja karyawan dapat dinilai, jika faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, akan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan, begitu juga sebaliknya, jika faktor tersebut tidak dapat dijaga dengan baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan baik, baik buruknya kinerja karyawan sangat tergantung

pada kemampuan organisasi untuk menjaga faktor-faktor utama tersebut, tugas utama organisasi yang harus menjaga faktor-faktor tersebut, karena dengan faktor-faktor tersebut suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya (Hasibuan 2017).

Salah satu perusahaan di Indonesia yang sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Pada saat mulai berlakunya UU no 24 tahun 2011 mengenai BPJS Kesehatan, dewan komisaris dan direksi PT. Askes (Persero) dan PT. Jamsostek (Persero) ditugasi oleh UU no 24 tahun 2011 mengenai BPJS Kesehatan untuk menyiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk perjalanan proses transformasi atau perubahan dari Persero menjadi BPJS Kesehatan dengan status badan hukum publik. Perubahan tersebut mencakup struktur, mekanisme kerja dan juga kultur kelembagaan. Begitu juga yang terjadi pada BPJS Kesehatan sendiri dicabang manapun. Pada penelitian ini BPJS Kesehatan cabang Padang adalah objek penelitian yang akan penulis gunakan.

BPJS Kesehatan Cabang Padang merupakan unit kerja BPJS Kesehatan di wilayah kerja BPJS Kesehatan Divisi Regional II yang mana berkedudukan di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat yang mempunyai tanggung jawab dalam menyelenggarakan program jaminan kesehatan terhadap 5 (lima) Kabupaten/Kota yaitu Kota Padang, Kab. Kep. Mentawai, Kab. Padang Pariaman, Kota Pariaman dan Kabupaten Pesisir Selatan.

BPJS Kesehatan Cabang Utama Padang merupakan BUMN yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk PNS, pensiunan PNS dan TNI/Polri, veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya, dan badan usaha lainnya maupun rakyat biasa. Sehubungan dengan visi BPJS Kesehatan yaitu menjadi badan penyelenggara yang dinamis, akuntabel, dan terpercaya untuk mewujudkan jaminan kesehatan yang berkualitas, berkelanjutan, berkeadilan dan inklusif, maka para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga visi tersebut dapat tercapai serta pelayanan maksimal dapat diberikan kepada masyarakat.

Internal Locus of Control merupakan kepercayaan dari dalam diri untuk mengendalikan peristiwa dan menerima konsekuensi yang memengaruhi kehidupan individu (Setyowati 2017). *Internal Locus of Control* merupakan karakteristik psikologis sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Pranata and Putri 2017). Dengan adanya karyawan yang cenderung memiliki *Internal Locus of Control* yang dipercaya dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Sudiartini and Harta Mimba 2018).

Studi yang dilakukan oleh Mian Admiral nainggolan, Christoffel Kojo and Greis Sendow (2018) menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian (Murti 2018) menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* tidak dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, pernyataan tersebut dikarenakan merasa kurang mampu meyakinkan dirinya sendiri bahwa kesuksesan dan kegagalan yang didapat dalam hidup dipengaruhi oleh tindakan dan kemampuan dari individu masing-masing.

External Locus of Control yang dikemukakan Lee et al. (2018) yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. Mian Admiral nainggolan, Christoffel Kojo and Greis Sendow (2018) mengemukakan pendapat bahwa *External Locus of Control* yang cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi mereka. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu

tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

METODE

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian dipakai yaitu kausatif ialah penelitian dengan tujuan penentuan hubungan sebab akibat dari fenomena permasalahan dengan yang memengaruhi variabel penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, memakai analisis statistik dengan menguji empiris hubungan variabel kajian (Sekaran 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anita Lella, 2020) yang menemukan bahwa ketika seseorang beranggapan bahwa segala sesuatu peristiwa yang dialami terjadi karena tindakan individu itu sendiri, maka belum tentu tindakan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *Internal Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sampel sebesar 0.331 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan ini sangat signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.004 dan nilai T statistik sebesar 2.895.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Silvius Battu and Susanto 2022) yang menemukan bahwa locus of control berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan locus of control yang tinggi maka akan tinggi pula kinerja karyawan. Dan begitu sebaliknya, apabila karyawan memiliki locus of control yang rendah, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah pula. Hasil yang sama didapat oleh (Shollih Abdurrahman et al. 2019) yang mengatakan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Internal Locus of Control* merupakan anggapan bahwa tentang semua yang terjadi dalam kehidupan seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri. Kemampuan dalam mengendalikan keadaan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang baik bagi seorang karyawan. Seorang dengan *Internal Locus of Control* sering menunjukkan tingkat motivasi performa kerja, dan kepuasan kerja yang cukup baik. Temuan tersebut dapat menunjukkan bahwa perusahaan perusahaan sangat diuntungkan dengan tingkat kinerja yang tinggi dari seorang karyawan yang memiliki tingkat *Internal Locus of Control* yang tinggi. Orang yang memiliki *Internal Locus of Control* dominan memiliki performa tugas yang baik dan memiliki kesuksesan karir. (Ary, Agung, and Sriathi 2019) dengan semakin tingginya locus of control maka dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Locus of control memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan (Admiral Nainggolan et al. 2018) individu dengan locus of control internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran bersifat proaktif. Semakin baik atau positif *Internal Locus of Control* akan membawa pada peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini karena individu dengan kemampuan menghadapi tantangan dari luar akan memecahkan masalahnya dengan keyakinan yang kuat yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi dan positif.

Pengaruh *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *External Locus of*

Control memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sampel sebesar -0.213 juga menunjukkan bahwa hubungan hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan. Hubungan ini sangat signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.003 dan nilai Tstatistik sebesar 2.991.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Admiral Nainggolan et al. 2018) yang menemukan bahwa *External Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *External Locus of Control* yang cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi mereka. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Semakin baik dan positif *External Locus of Control* maka akan semakin positif kinerja karyawan. (Hermawan and Franciscus Kaban 2008) menemukan bahwa karyawan dengan *External Locus of Control* akan mampu bekerja dengan baik apabila karyawan mendapatkan arahan dari atasan atau supervisor, karena sifatnya yang berorientasi terhadap lingkungan sekitar. (Das prena, 2019) mengatakan bahwa *External Locus of Control* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disebabkan karena jika seorang karyawan mempunyai kecenderungan mempercayai faktor diluar dirinya sebagai penentu dari keberhasilan, maka dapat dikatakan bahwa seseorang karyawan yang memiliki *External Locus of Control* yang baik, akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fiqih et al. 2016) yang menemukan bahwa individu dengan *External Locus of Control* yang tinggi lebih mudah untuk menyerah dan bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Yuli, 2018) bahwa variabel *External Locus of Control* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Semakin meningkat *External Locus of Control* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Karyawan yang memiliki *External Locus of Control* akan lebih mudah terasa terancam dan tidak berdaya, maka strateginya yang dipilih cenderung reaktif. Apabila karyawan lebih mempercayai nasib atau keberuntungan dari pada kemampuan yang dimiliki, hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya yang dat mengalami penurunan.

Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *Internal Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sampel sebesar 0.406 juga menunjukkan bahwa hubungan hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan ini tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.110 dan nilai Tstatistik sebesar 1.597.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adi and Saputra n.d.) yang menemukan bahwa karyawan dengan *Internal Locus of Control* yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan karyawan dengan *Internal Locus of Control* yang rendah. Karena mereka akan lebih paham dan lebih sadar dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dengan lebih baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan. (C KH Mallo et al. 2022) menemukan bahwa setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh peningkatan *Internal Locus of Control*. Keberhasilan yang dicapai karena kerja keras dan bukan karena faktor keberuntungan, kemampuan individu ditentukan oleh tindakannya begitu pula sebaliknya, kegagalan terjadi akibat perbuatan sendiri.

Hasil ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan sampel yaitu karyawan BPJS tidak

maksimal bisa dilihat dari pendistribusian kosioner yang dominan menjawab pada skala 4. Karena karyawan telah bekerja secara maksimal namun mereka tidak merasa puas dengan promosi dan gaji yang mereka terima. Dan hasil yang didapatkan yaitu Internal Locus of Control berpengaruh positif tidak signifikan dikarenakan faktor sampel yang sedikit.

Pengaruh *External Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *External Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sampel sebesar -0.203 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi *External Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan. Hubungan ini tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.108 dan nilai Tstatistik sebesar 1.609.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (C KH Mallo et al. 2022) menunjukkan bahwa *External Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat hubungan faktor sosial demografis berupa pendidikan, status keluarga, aktivitas profesional dan tempat tinggal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fahmi Rahmaini,2019) menemukan bahwa *External Locus of Control* merupakan salah satu konstruk psikologis yang secara spesifik mempengaruhi keberhasilan seseorang. Yang mana *External Locus of Control* terdiri dari sejumlah aspek, diantaranya nasib yaitu aspek yang melihat bagaimana seseorang menganggap kesuksesan dan kegagalan yang diperoleh sudah ditakdirkan dan seseorang tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi. Keberuntungan yaitu aspek yang melihat bagaimana seseorang menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat mempercayai apa yang mereka dapat tidak terlepas dari adanya keberuntungan yang dimiliki setiap orang. Sosial ekonomi yaitu aspek yang melihat individu yang memiliki *External Locus of Control* bersifat materialistik dan menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan. Pengaruh orang lain yaitu aspek ini melihat individu dengan *External Locus of Control* sangat mengharapkan bantuan dari orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi akan mempengaruhi perilakunya. Artinya semakin rendah *External Locus of Control* seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai original sampel sebesar 0.419 juga menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan ini signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.0000 dan nilai Tstatistik sebesar 4.124.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fiqih et al. 2016) menemukan bahwa kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator terhadap kepuasan promosi menghasilkan rata-rata paling rendah daripada indikator yang lain sehingga dari hasil tersebut peneliti mengindikasikan bahwa karyawan relatif kurang puas atas kebijakan promosi yang dilakukan. Ketidakpuasan atas kebijakan promosi tersebut diindikasikan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Juniantara and Riana n.d.) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam

meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Arda Mutia, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja yang berupa keamanan lingkungan kerja dan interaksi karyawan dengan atasan sudah diterapkan dengan baik, sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari *turn over* yang ada pada perusahaan tersebut rendah. Dan (Sembiring and Tanjung 2021) juga melakukan penelitian serupa dengan hasil yang sama yaitu semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *Internal Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan karyawan. Nilai original sampel sebesar 0.170 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan ini tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.135 dan nilai T statistik sebesar 1.494.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anita Lella, 2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kecenderungan terhadap *Internal Locus of Control* akan meyakini atas kemampuan dirinya sendiri untuk dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fiqih et al. 2016) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara variabel *Internal Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan akan lebih efektif melalui jalur langsung tanpa melalui variabel kepuasan kerja.

Pengaruh *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *External Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan karyawan. Nilai original sampel sebesar -0.085 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah negatif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan. Hubungan ini tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0.109 dan nilai T statistik sebesar 1.601.

Hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (samudi, 2022) variabel *locus of control* baik internal maupun *external* mampu memberikan kontribusi atau sumbangan yang positif terhadap setiap individu pegawai dan organisasi atau instansi. Sehingga apabila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang dikerjakannya, maka pegawai tersebut mampu memberikan layanan atau mampu bekerja dengan prima dan menjadikan masyarakat sebagai pelanggan merasa sangat puas dengan hasil dan layanan yang diberikan dari organisasi atau instansi tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fiqih et al. 2016) mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan tidak dapat memediasi hubungan antara *External Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. *External Locus of Control* merupakan suatu hal diluar kendali diri seseorang.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada 85 responden yang merupakan Karyawan BJS Kesehatan Kota Padang. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh Internal Locus Of Control Dan External Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variable Mediasi. Dari 7 rumusan masalah yang peneltiti buat ada 3 hipotesis diterima dan 4 hipotesis ditolak.

1. *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi pula *tingkat kinerja karyawan* di BPJS Kesehatan Cabang Padang.
2. *External Locus of Control* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal menunjukkan bahwa hubungan hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Padang.
3. *Internal Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. *External Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi *External Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Padang.
6. *Internal Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif, artinya semakin tinggi *Internal Locus of Control* akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. *External Locus of Control* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah negatif, artinya semakin tinggi *External Locus of Control* akan menurunkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Admiral Nainggolan, Mian, Christoffel Kojo, Greis Sendow, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. 2018. "ANALISIS PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN *EXTERNAL LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA TENAGAKEPENDIDIKAN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI ANALYSISN OF THE EFFECT OF *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* AND *EXTERNAL LOCUS OF CONTROL* ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION IN THEFACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS AT THE UNIVERSITY." *Analisis Pengaruh Internal*,.... 4023 *Jurnal EMBA* 6(4): 4023–32.
- Anastasia, Novelia, Harry Sanjaya, Leonardo Adyajaya, Vivi Angkasa, Sylvia, and Rahmat Alamsyah Harahap. 2020. "The Effect Of Competence, Work Stress, And Work Discipline On Employee Performance At PT Sawit Riau Makmur." *Jurnal Mantik* 3(4):

- 723–32.
- Anita, Northa Idaman, Lella. 2020. “Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 4(4): 1–10. doi:10.24967/jmms.v4i4.1021.
- Ary, Iwan Restu, Anak Agung, and Ayu Sriathi. 2019a. “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Terdapat Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yaitu , Faktor Internal Karyawan ,” 8(1): 6990–7013.
- Ary, Iwan Restu, Anak Agung, and Ayu Sriathi. 2019b. “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali).” 8(1): 6990–7013. doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fiqih, Henis, Amalini Mochammad, Al Musadieq Tri, and Wulida Afrianty. 2016. 35 *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermawan, Francisca, and Dicky Franciscus Kaban. 2008. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X)*.
- Lee, Yong Ki, Jung Heon Nam, Dae Hwan Park, and Kyung Ah Lee. 2018. “What Factors Influence Customer-Oriented Prosocial Behavior of Customer-Contact Employees?” *Journal of Services Marketing* 20(4): 251–64. doi:10.1108/08876040610674599.
- Murti, Harry. 2018. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediiasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun.” *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(1): 10–17.
- Pranata, Ngurah Gede Pande Hendra, and I G.A.M Asri Dwija Putri. 2017. “*Internal Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Senjangan Anggaran Pada Bank Perkreditan Rakyat.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 19(2): 855–84.
- Sekaran. 2016. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Keahlian*. 6th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sembiring, Muskadi, and Hasrudy Tanjung. 2021. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 4(1). doi:10.30596/maneggio.v4i1.6775.
- Setyowati, Subroto. 2017. “Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18(2): 129. doi:10.30596/jimb.v18i2.1397.
- Sholih Abdurrahman, Muhammad, Ratno Purnomo, Eling Purwanto Jati, Jurusan Manajemen, and Universitas Jenderal Soedirman. 2019. 26 *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom Dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*.
- Sudiartini, Ni Luh Yuli, and Ni Putu Sri Harta Mimba. 2018. “Pengaruh Locus of Control Dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Pada Kinerja Badan Pengawas.” *E-Jurnal Akuntansi* 22: 381. doi:10.24843/eja.2018.v22.i01.p15.