

**PENGARUH LOKUS KENDALI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR SATPOL
PP KABUPATEN MINAHASA UTARA**
*THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, QUALITY OF WORK LIFE AND WORK
MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY AT THE SATPOL PP OFFICE OF
NORTH MINAHASA DISTRICT*

Brigita Injilia Yestrika Dalos¹, Christoffel Kojo², Yunita Mandagie³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado

Correspondence		
Email: brigitainjiliadalos@gmail.com ¹	No. Telp:	
christoffelkojo@gmail.com ²		
mandagiey@yahoo.com ³		
Submitted 13 Juli 2025	Accepted 16 Juli 2025	Published 17 Juli 2025

ABSTRAK

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu instansi Pemerintahan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lokus kendali terhadap produktivitas kerja, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh simultan lokus kendali, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian yang dibagikan kepada 100 Pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lokus kendali, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penting bagi pihak Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara agar memperhatikan Lokus kendali, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja yang menjadi determinan Produktivitas Kerja

Kata Kunci: *locus kendali, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja*

ABSTRACT

Productivity is one of the components that a government agency must have if it wants to achieve its stated goals. In its activities, an institution or company must be able to increase productivity over time, because this concerns the performance of the institution. The purpose of this study is to determine the effect of locus of control on work productivity, the effect of quality of work life on work productivity, the effect of work motivation on work productivity and the simultaneous effect of locus of control, quality of work life and work motivation on work productivity at the North Minahasa Regency Satpol PP Office. The type of research used is quantitative with an associative approach. Data collection used a research questionnaire distributed to 100 employees at the North Minahasa Regency Satpol PP Office. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the study indicate that locus of control, quality of work life and work motivation have a significant effect on work productivity, locus of control has a significant effect on work productivity, quality of work life has a significant effect on work productivity and work motivation has a significant effect on work productivity. It is important for the North Minahasa Regency Satpol PP to pay attention to Locus of Control, Quality of Work Life and Work Motivation which are determinants of Work Productivity.

Keywords: *locus of control, quality of work life, work motivation, work productivity*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia

merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Sutrisno, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat (Sutrisno, 2019).

Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai. Secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh tindakan manusia (Hasibuan, 2019). Berikut ini adalah data Produktivitas kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasan Utara bulan Juli 2024 :

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja

Jumlah Pegawai	Komponen Kinerja						Total	Nilai
	Kemampuan melaksanakan tugas	Peningkatan hasil yang dicapai	Semangat kerja	Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan	Meningkatkan kualitas dan mutu	Efisiensi		
119 Orang	5	5	5	5	5	5	30	Sangat Baik

Sumber: Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara, Juli 2024

Tabel 1. menunjukkan data Produktivitas kerja yang berjumlah 6 indikator, dapat dilihat bahwa dari 119 orang pegawai total kinerja yang dihasilkan sebanyak 30 dengan nilai sangat baik namun permasalahan yang dihadapi adalah nilai Produktivitas kerja yang berjumlah 6 indikator masih tergolong jumlah yang sedikit. Selain itu juga ditemukan bahwa adanya penurunan disebabkan oleh banyak faktor, mulai dari lelah fisik dan mental hingga lingkungan kerja yang tidak kondusif. Tidak dapat mempertahankan mutu kerja yang mengalami kesulitan

menjaga standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, manajemen waktu yang buruk, masalah komunikasi, atau kurangnya dukungan dari organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja antara lain adalah *locus of control* dan kualitas kehidupan kerja.

Lokus kendali (*Locus of control*) didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apaLemba seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengamLemban keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external locus of control. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai pada kantor Kelurahan Lemba yang berhubungan dengan locus of control yaitu mereka cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, sehingga produktivitas kerjanya tidak berorientasi pada maksimalisasi output.

Lokus kendali (*Locus of control*) adalah persepsi seseorang tentang seberapa banyak kendali yang mereka miliki atas hidup mereka. *Locus of Control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2019). *Locus of control* internal di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara adalah Pegawai percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil yang mereka dapatkan. *Locus of control* eksternal di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara adalah Pegawai percaya bahwa hasil yang mereka dapatkan ditentukan oleh faktor di luar kendali mereka. Dalam hal pekerjaan, Pegawai dengan locus of control internal mungkin percaya bahwa usaha mereka akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Seseorang dengan locus of control eksternal mungkin percaya bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh faktor di luar kendali mereka. Pemenuhan berbagai kebutuhan dalam diri karyawan tersebut disebut juga sebagai kualitas kehidupan kerja. Perusahaan harus merespons kebutuhan karyawan, salah satu caranya adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)*. Kualitas kehidupan kerja sebagai keadaan para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh semua anggota organisasi, melalui komunikasi yang terbuka sehingga segala keputusan nantinya akan mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja secara umum.

Tentunya quality of work life merupakan hal yang berbeda dengan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja bertujuan hanya untuk memelihara rasa puas terhadap suatu pekerjaan, QWL dimaksudkan untuk memotivasi pekerjaan yaitu mengubah atau memperbaiki suatu pekerjaan sehingga memberi karyawan kesempatan untuk pengenalan, pencapaian, pertumbuhan dan tanggung jawab yang lebih besar.

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah kondisi kerja yang baik yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang kompeten. Kualitas kehidupan kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara yaitu Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Kompensasi yang memadai, Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, Pengembangan karir, Pelatihan dan pengembangan, Fasilitas yang memadai, Kepuasan kerja dan Kecukupan sumber daya

Motivasi merupakan suatu ciri psikologis yang memberikan peran pada tingkat komitmen seseorang oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang. Apabila ada seorang karyawan membutuhkan atau menginginkan sesuatu, maka akan ikut terdorong dalam melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh keinginan apa yang dibutuhkan sehingga tercapai. Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan antusias, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik. Motivasi di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara berasal dari Keinginan untuk mengembangkan keterampilan, Keinginan untuk bekerja sesuai dengan minat, Keinginan untuk memperluas jaringan, Keinginan untuk mencapai tujuan karir, Keinginan untuk bekerja di industri impian, Keinginan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dan Keinginan untuk belajar dari yang lebih berpengalaman

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian menggunakan metode deskripsi kuantitatif. Menggunakan analisis kuantitatif Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa metode penelitian yang berdasarkan filsafat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis atau beberapa kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
lokus kendali (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,696	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,004	Valid	0,748	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.7}$	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,653	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.5}$	0,003	Valid		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,750	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,008	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

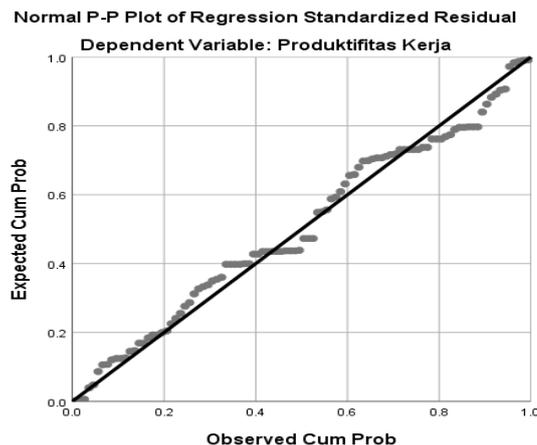
Tabel 2. menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan pada lokus kendali (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) serta Produktivitas Kerja (Y)

dinyatakan valid karena nilai Sig memiliki nilai kurang dari alpha (0,05). Uji reliabilitas pada variabel lokus kendali (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) serta Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

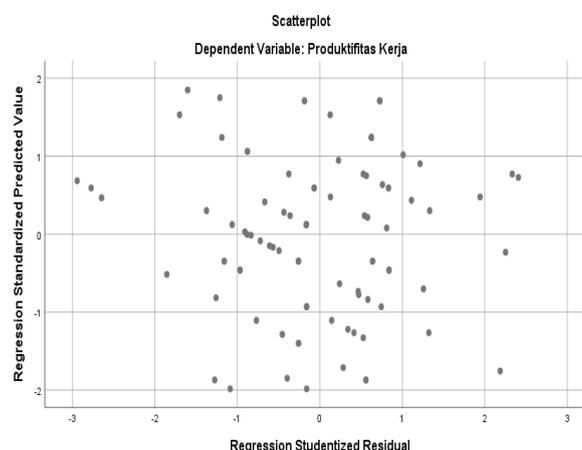


Gambar 2. Grafik Uji Normalitas
Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Gambar 2. menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Sumber : Olah data SPSS 25, 2025
Gambar 3. Scatterplot

Gambar 3. menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variable

Tabel 3. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
lokus kendali	.026	3.494
Kualitas Kehidupan Kerja	.650	1.538
Motivasi Kerja	.025	4.455

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 3. menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.072	1.413		2.882	.005		
lokus kendali	.717	.128	1.778	5.607	.000	.026	3.494
Kualitas Kehidupan Kerja	.894	.057	1.001	15.798	.000	.650	1.538
Motivasi Kerja	.676	.124	1.768	5.438	.000	.025	4.455
				F	Sig.		
Regression	358.701	3	119.567	95.615	.000 ^b		
Residual	120.049	96	1.251				
Total	478.750	99					

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Persamaan Regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ menjadi $Y = 4.072 + 0.717 X_1 + 0,894 X_2 + 0,676 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Lokus kendali (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 4,072 memberikan pengertian bahwa Lokus kendali (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4,072 satuan.

Hipotesis 1 : Lokus kendali(X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Lokus kendali(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Lokus kendali(X_1) sebesar 0.717 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lokus kendali(X_1) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.717 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2 : Kualitas Kehidupan Kerja(X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kualitas Kehidupan Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) sebesar 0,894 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X_1) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,894 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3: Motivasi Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0.676 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.676 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lokus kendali(X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.866 ^a	.749	.741

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.866 artinya mempunyai hubungan sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,749 atau 74,9%. Artinya pengaruh Locus Kendali (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja(X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 74,9% dan sisanya sebesar 25,1% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lokus kendali terhadap Produktifitas Kerja

Lokus kendali adalah keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Ini adalah variabel kepribadian yang menentukan apakah seseorang percaya bahwa mereka sendiri (internal) atau faktor eksternal (eksternal) yang lebih berpengaruh dalam menentukan hasil dalam hidup mereka. Lokus kendali adalah sejauh mana orang percaya bahwa mereka, dibandingkan dengan kekuatan eksternal, mempunyai kendali atas hasil peristiwa dalam kehidupan mereka. Konsep ini dikembangkan oleh Julian B. Rotter, dan sejak itu menjadi salah satu aspek psikologi kepribadian. Lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Individu dengan lokus kendali internal, yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil yang mereka

capai, cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi karena mereka lebih termotivasi dan proaktif dalam mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, individu dengan lokus kendali eksternal, yang percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh faktor eksternal, mungkin kurang termotivasi dan mengalami kesulitan dalam mencapai produktivitas tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan produktifitas kerja dipengaruhi oleh peningkatan lokus kendali. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Malissa (2022) yang menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Aini (2021) yang menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan dan konsumen. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan, Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja serta peningkatan produktifita. Sedangkan bagi konsumen peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan ataupun organisasi melalui karyawannya. Kualitas kehidupan kerja (QWL) atau Quality of Work Life adalah konsep yang menekankan pada pemenuhan kebutuhan karyawan, kesempatan untuk terlibat dalam proses kerja, dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi. QWL merupakan filsafat manajemen yang melihat manusia, pekerja, dan organisasi sebagai satu kesatuan. Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas. KKK yang baik, seperti lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. K3K yang buruk, sebaliknya, dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan produktifitas kerja dipengaruhi oleh peningkatan kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Febrianti (2021) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Nadiroh (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Motivasi kerja sangat penting karena berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja, semangat kerja, dan produktivitas karyawan, serta membantu mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja membantu karyawan lebih fokus, menghadapi tantangan dengan sikap positif, dan menjaga konsistensi dalam bekerja. Tanpa motivasi, karyawan bisa kehilangan semangat dan potensi untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Hal ini karena karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat, fokus, dan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten

Minahasa Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan produktifitas kerja dipengaruhi oleh peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ginawati (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Tontoli (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Locus kendali, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara
2. Locus kendali berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara agar memperhatikan Locus kendali, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja yang menjadi determinan produktivitas kerja.
2. Lebih khusus lagi pihak Satpol PP Kabupaten Minahasa Utara agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Locus Of Control Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Lemba Watansoppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 4(2). <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/135>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.
- Febrianti. (2021). Pengaruh quality of work life selama masa pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai negeri sipil wanita di kota Cilegon. *Jurnal Industrial Servis*, 7(1). <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/12356>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). BPF. Yogyakarta.
- Ginawati. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Inigal*, 1(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2308>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Lumiling, K. dan T. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Pada Freshmart Department Store Bahu. *Jurnal EMBA*, 11(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45771>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.

- Mallisa, T. dan W. (2022). Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43875>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.
- Nadiroh. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Studi Dan Kewirausahaan*, 3(4). <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/798>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.
- Nawawi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sinar Abadi. Jakarta
- Sedarmayati. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. .
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. (3rd ed.). PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group. Jakarta.
- Tontoli, K. dan S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal EMBA*, 10(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44083>. Diakses Tanggal 24 Juli 2024.