

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) JAKARTA TIMUR

**ASYIFA ISMI KHAERUNNISA
81051321136**



*Building
Future
Leaders*

Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL TO JOB SATISFACTION AT PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) EAST JAKARTA

**ASYIFA ISMI KHAERUNNISA
8105132136**



*Building
Future
Leaders*

This thesis Compiled As One Of The Requirements For Obtaining a Bachelor of Education At the Faculty of Economics, University of Jakarta

***PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATES UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

ASYIFA ISMI KHAERUNNISA.8105132136. Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Februari sampai dengan April 2017. Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 orang dengan menggunakan teknik acak proporsional. Data variabel Y (Kepuasan Kerja), X_1 (*Self efficacy*) dan X_2 (*Locus of control*) merupakan data primer dengan instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan model skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan SPSS 22.0, dari hasil uji F dalam tabel ANOVA menghasilkan $F_{hitung} (36,726) > F_{tabel} (3,15)$, hal ini berarti X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y. Uji t menghasilkan $t_{hitung} X_1 (7,157) > t_{tabel} (1,664)$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Kemudian $t_{hitung} X_2 (3,158) > t_{tabel} (1,664)$, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 0,461 atau 46,1%, variabel Y ditentukan oleh X_1 dan X_2 . Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi berganda didapat persamaan $\hat{Y} = 41,936 + 0,829X_1 + 0,381X_2$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,461 yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *Self efficacy* dan *locus of control* sebesar 46,1% dan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Self efficacy*, *Locus of control*

ABSTRACT

ASYIFA ISMI KHAERUNNISA.8105132136. The Influence of Self Efficacy and Locus of Control to Job Satisfaction of Employee In Operational Office of PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Scientific Paper, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2017.

This Study aims to determine whether there is the influence of Self Efficacy and Locus of Control to job satisfaction of employee in Operational Office of PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). The research was conducted over three month from February to April 2017. The research method used is survey method with the causality. The research population was all employee of PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), the sample used as many as 89 employee by using proportional random sampling. Data variable Y (Job Satisfaction), X_1 (Self Efficacy) and data variable X_2 (Locus of Control) questionnaire using likert scale. Techniques of data analysis using SPSS 22.0. From the result of F test, found that $F_{count} (36,726) > F_{table} (3,15)$. This means that X_1 and X_2 simultaneously affect the Y. T test produce t_{count} of X_1 is $(7,157) \geq t_{table} (1,664)$. Because $t_{count} \geq t_{table}$, It can be concluded that there is a positive influence on the job satisfaction between Self Efficacy and X_2 $(3,158) \geq t_{table} (1,664)$. Because $t_{count} \geq t_{table}$, It can be concluded that there is a positive influence on the job satisfaction between Locus of Control. Then a coefficient of determination of test results obtained 0,461 or 46,1% variable Y determined by X_1 and X_2 . Based on the results of the multiple regression equation obtained the equation is $\hat{Y} = 41,936 + 0,829X_1 + 0,381X_2$. Beside that, the result of R^2 equal to 0,461 which means that Self Efficacy and job environment can explained job satisfaction equal to 46,1% and 53,9% explained with another variabel.

Keyword : Job Satisfction, Self Efficacy, Locus of Control

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		21-07-2017
2	<u>Dra. RR. Ponco Dewi K., MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		25-07-2017
3	<u>Munawaroh, SE., M. Si</u> NIP. 19750330 200812 2 002	Sekretaris		01-08-2017
4	<u>Osly Usman SE, M. Bus., Mgt</u> NIP. 19740115 200801 1 010	Pembimbing I		24-07-2017
5	<u>Dewi Nurmalasari, S.pd, MM</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Pembimbing II		21-07-2017

Tanggal Lulus : 19 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum di publikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia meneriam sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Asyifa Ismi Khaerunnisa
NIM: 8105132136

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin...

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al Insyirah 94: 5)

Skripsi ini saya persembahkan untuk papah, almarhumah mamah, a rendi, a sendi, mamah yuli dan de rezky serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai. Serta untuk sahabat-sahabat yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kemampuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Timur”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak- pihak yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Osly Usman SE, M.Bus., Mgt, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
2. Dewi Nurmalasari, S.pd, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
3. Darma Rika S., S.Pd, M.Se selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Ahmas M.I.N selaku Kepala Bagian HRD Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yang telah memberikan izin dan kesempatan serta membantu peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan bimbingan, kasih sayang dan doa yang tidak pernah terhenti serta dukungan baik secara moril dan materil untuk peneliti.
7. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2013 atas semangat dan bantuannya kepada peniliti selama menyusun skripsi ini : Sita Muthia Devi, Nabilla Nurani Putri, Astuti, Dewi Anggraeni, Dina Iswara. Terimakasih juga untuk Dedi Kurniawan atas semangat, nasihat dan bantuan yang selalu diberikan tanpa pamrih. Terimakasih selalu ada dalam suka dan duka.
8. Peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca. Saran dan kritik yang dapat membangun juga peneliti harapkan untuk perbaikan dan penyempuranaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Kepuasan Kerja.....	10

2. <i>Self Efficacy</i>	19
3. <i>Locus of Control</i>	23
B. Hasil Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Teoretik.....	33
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Metodologi Penelitian	
1. Metode.....	40
2. Konstelasi Hubungan antar Variabel	40
D. Populasi dan Sampling.....	41
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja.....	43
2. <i>Self Efficacy</i>	48
3. <i>Locus of Control</i>	53
F. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Linieritas	58
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	58

b. Uji Heteroskedastisitas.....	59
3. Persamaan Regresi Berganda.....	60
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	61
b. Uji t	61
c. Analisis Koefisien Determinasi	64

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)	63
2. Data Variabel X_1 (<i>Self Efficacy</i>).....	66
3. Data Variabel X_2 (<i>Locus of Control</i>).....	69

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Linieritas	74
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolaritas	76
b. Uji Heteroskedastisitas.....	77
3. Persamaan Regresi Berganda.....	77
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	79
b. Uji t.....	80

c. Koefisien Determinasi	81
C. Pembahasan.....	82
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	85
C. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92
RIWAYAT HIDUP	150

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Data Gaji Karyawan Per Divisi	3
Tabel I.2	Presentase Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	4
Tabel III.1	Perhitungan pengambilan sampel.....	42
Tabel III.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y Kepuasan kerja.....	44
Tabel III.3	Skala Penilaian Untuk Variabel Y Kepuasan kerja.....	45
Tabel III.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel X_1 <i>Self Efficacy</i>	49
Tabel III.5	Skala Penilaian Untuk Variabel X_1 <i>Self Efficacy</i>	50
Tabel III.6	Kisi-kisi Instrumen Variabel X_2 <i>Locus of Control</i>	54
Tabel III.7	Skala Penilaian Untuk Variabel X_2 <i>Locus of Control</i>	54
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	64
Tabel IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (<i>Self Efficacy</i>).....	65
Tabel IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Variabel <i>Self Efficacy</i>	67
Tabel IV.5	Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (<i>Locus of Control</i>).....	69
Tabel IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel <i>Locus of Control</i>	70
Tabel IV.7	Uji Normalitas Data.....	71
Tabel IV.8	Uji Linearitas Variabel X_1 (<i>Self Efficacy</i>)	73
Tabel IV.9	Uji Linearitas Variabel X_2 (<i>Locus of Control</i>)	75
Tabel IV.10	Uji Multikolinieritas	76
Tabel IV.11	Uji Glejser	77
Tabel IV.12	Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)	78
Tabel IV.13	Tabel ANOVA.....	79

Tabel IV.14	Tabel Koefisien Regresi Linear.....	80
Tabel IV.15	Tabel Summary (Koefisien Determinasi).....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel Y (<i>Kepuasan kerja</i>)	64
Gambar IV.2 Grafik Histogram Variabel X ₁ (<i>Self Efficacy</i>)	68
Gambar IV.3 Grafik Histogram Variabel X ₂ (<i>Locus of Control</i>)	71
Gambar IV.4 Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	93
Lampiran 2 Surat Keterangan	94
Lampiran 3 Instrumen Uji Coba	95
Lampiran 4 Instrumen Final.....	103
Lampiran 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	109
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	114
Lampiran 7 Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	115
Lampiran 8 Uji Reliabilitas <i>Self Efficacy</i>	120
Lampiran 9 Uji Validitas <i>Locus of Control</i>	121
Lampiran 10 Uji Reliabilitas <i>Locus of Control</i>	126
Lampiran 11 Data Final Kepuasan Kerja.....	127
Lampiran 12 Data Final <i>Self Efficacy</i>	129
Lampiran 13 Data Final <i>Locus of Control</i>	131
Lampiran 14 Tabulasi Data Penelitian.....	133
Lampiran 15 Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja.....	134
Lampiran 16 Deskripsi Data Penelitian <i>Self Efficacy</i>	136
Lampiran 17 Deskripsi Data Penelitian <i>Locus of Control</i>	137
Lampiran 18 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	140
Lampiran 19 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	141
Lampiran 20 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas	142
Lampiran 21 Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas	143
Lampiran 22 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	144

Lampiran 23	Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	145
Lampiran 24	Tabel Issac.....	146
Lampiran 25	Tabel r Product Momen.....	147
Lampiran 26	Tabel t.....	148
Lampiran 27	Tabel F.....	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang semakin maju menjadikan lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang atau jasa. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satu komponen suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu bagi terciptanya efisiensi dan efektifitas produksi yang dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenis usahanya bukan semata ditentukan oleh sumber daya alam saja, tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting terutama dalam menilai, mengembangkan, dan menyiapkan, serta mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang menjalankan fungsi operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang berprestasi dan menghasilkan kemajuan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja mengacu pada sikap individual. Namun setiap individu selalu memiliki kriteria yang berbeda terhadap tingkat kepuasan kerjanya sesuai dengan keinginan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Gaji merupakan faktor dari

kepuasan kerja karena perusahaan perlu memperhatikan sistem gaji dengan mengacu pada ketentuan peraturan pemerintah dan melihat standar gaji yang berlaku pada perusahaan sejenis. Gaji dan bonus diberikan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebab manusia memiliki pikiran, tidak akan mau tenaga dan waktunya habis hanya demi kepentingan perusahaan. Berikut besaran gaji karyawan berdasarkan bagian/ divisi.

Tabel 1.1
Data Gaji Karyawan Per Divisi

No	Bagian/ divisi	Besaran gaji
1	Admin Traffic	Rp 4.000.000
2	Incoming Global	Rp 3.500.000
3	Terminal I Bandara malam	Rp 3.000.000
4	International	Rp 4.300.000
5	Out/in	Rp 2.500.000
6	Terminal I bandara pagi	Rp 3.000.000
7	Operasional	Rp 2.700.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dengan besaran gaji yang lebih kecil dari upah minimum regional yang berlaku yaitu sebesar Rp 3.350.000, maka dapat dilihat bahwa besaran gaji yang di terima karyawan khususnya bagian/divisi out/in, terminal I bandara, dan operasional akan membuat kepuasan kerja dari karyawan akan berkurang. Sehingga apabila tidak di tanggapi maka akan berakibat pada penurunan kerja dari karyawan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, motivasi, *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *locus of control*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi cenderung untuk tidak berhenti dan mengundurkan diri. Hal ini tentunya membuat perusahaan dapat mengurangi pengeluarannya untuk karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen juga memerlukan sedikit pengawasan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Oleh karena itu perusahaan perlu menanamkan rasa cinta terhadap perusahaannya sehingga menciptakan komitmen organisasi dalam diri karyawan itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan TIKI diketahui banyak karyawan yang mengundurkan diri, data tersebut diperoleh dari tahun 2014-2016. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Presentase Jumlah Karyawan *Resign*

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN RESIGN	JUMLAH SELURUH KARYAWAN	PERSENTASE
2014	5 orang	118	4,2%
2015	7 orang	117	6%
2016	8 orang	115	7%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang *resign* dari tahun ke tahun apabila hal ini tidak ditanggapi perusahaan maka jumlahnya akan semakin bertambah dari tahun ke tahun, oleh karena itu perusahaan harus menanamkan komitmen organisasi dari dalam diri karyawan sehingga akan menimbulkan rasa cinta terhadap perusahaan.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi dalam bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) disebabkan oleh beberapa hal seperti: kurangnya penghargaan terhadap kreativitas pada karyawan yang menyebabkan motivasi menjadi rendah sehingga karyawan cenderung bekerja bermalasan-malasan. Pekerjaan yang monoton dan membosankan juga dapat menyebabkan rendahnya motivasi, karena pekerjaan yang dilakukan kurang menarik dan kurang memiliki tantangan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Adanya perubahan dalam perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi

sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Pada karyawan TIKI dalam menjalankan tugasnya memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin lama semakin berat dan mempengaruhi efikasi diri karyawan dalam bekerja. Pada karyawan TIKI memiliki beban kerja yang berat dan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan target yang besar dan waktu yang kurang sehingga karyawan TIKI bekerjanya semakin lama semakin menurun. Dan kemudian inilah yang paling sering menjadi penyebab tingginya kejenuhan kerja pada karyawan TIKI, karena pada kenyataannya kejenuhan kerja sering terjadi dan ditandai dengan berturunnya tanggung jawab dalam bekerja yang akan berdampak pada rendahnya efikasi diri.

Locus of control juga tidak terlepas menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Berdasarkan

data absensi dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya di bulan februari sebesar 8%, maret 12%, dan april 15%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karakteristik *locus of control* eksternal pada diri karyawan TIKI yang ditunjukkan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yang melayani segala kebutuhan masyarakat akan kebutuhan dalam industri jasa titipan dan kargo. Sama halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa lainnya, pastinya terdapat keadaan dimana karyawan yang bekerja mengalami kurangnya efikasi diri dan rendahnya kontrol diri yang didapatkan dalam bekerja.

Menurut Kepala HRD Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), dengan adanya keadaan tersebut, menjadikan karyawan bekerja dalam keadaan kurang maksimal sehingga mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan.
2. Rendahnya motivasi pada karyawan.
3. Rendahnya *job insecurity* karyawan.
4. Rendahnya efikasi diri pada karyawan.
5. Karyawan cenderung memiliki *Locus of Control* yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana, waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas perusahaan yang berkaitan dengan *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.

c. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berniat untuk meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendahraan kepustakaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Jakarta.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai masalah *self efficay*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasannya berbeda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan kemungkinan kurang efektifnya jalan organisasi.

Berikut penjelasan mengenai kepuasan kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Martoyo berikut ini:

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya”.¹

¹ Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Yogyakarta: BPFE, 2007: 142

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Robbins “kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.² Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Hasibuan menyebutkan “Kepuasan kerja menurut adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.³

Definisi kepuasan kerja yang sering dijadikan rujukan yaitu sebagaimana dikutip Luthans, menurutnya “kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif atau sikap dengan menyatakan sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan yang dirasakan seseorang”.⁴

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.99.

³ Hasibuan, Melayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bumi Aksara. Jakarta.

⁴ Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia (Yogyakarta: ANDI, 2006), h.141.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dari segala aspek-aspek yang ada. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai evaluasi dan persepsi mengenai nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Selanjutnya menurut Kinicki and Kreitner mendefinisikan:

“Kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek”.⁵

Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson dan Quick menyatakan “Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang”.⁶

Sama halnya dengan pendapat Wexley dan Yuki menyatakan:

”Kepuasan kerja yaitu cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan sangatlah berbeda-beda. Dengan jenis pekerjaan yang sama, mungkin satu individu merasa senang sehingga menimbulkan kepuasan, tetapi belum tentu bagi individu lainnya”.⁷

Sedangkan Umar berpendapat “Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak

⁵ Kreitner dan Knicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), h.271

⁶ Nelson, D.L dan J.C. Quick, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges* (USA: Thompson South Western, 2006), h.261

⁷ Wexley, Kenneth N dan Gray A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 273.

dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan pekerjaannya”.⁸

Menurut Keith Davis dalam Suparno mengemukakan “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*”⁹

Artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Yang diartikan bahwa gambaran mengenai apa yang diperoleh oleh karyawan yang dirasa dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang organisasi diberikan.

Colquitt *et.al* dalam Wibowo menyatakan ”Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang di peroleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.”¹⁰ Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Menurut Wexley dan Yuki “Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam.”¹¹ Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan definisi di atas yang dijelaskan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang

⁸ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.36

⁹ Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.170.

¹⁰ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi, Edisi Kedua* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 131

¹¹ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Organizational Behavior and Personal Psychology* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), h.129

dirasakan oleh karyawan dalam mencapai hasil pekerjaan yang dijalankan, serta dapat menimbulkan sikap positif atau negatif dalam pekerjaannya. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin sikap positif pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang dilakukan. Namun bila karyawan tidak puas dengan apa yang didapatkan di perusahaan maka tercermin sikap negatif pada karyawan. Hal tersebut dapat tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan juga prestasi kerja seseorang.

Handoko mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”¹²

Siagian berpendapat “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya.”¹³

Adapun pendapat yang hampir sama Nelson dan Quick menambahkan “kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif dan menyenangkan yang muncul dari penilaian kinerja seseorang.”¹⁴

Berdasarkan pendapat berbagai para ahli diatas, kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif dan negatif para pekerja

¹² Mila Badriyah, S.E., M.M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung, h. 228.

¹³ Siagian, Sondang. *Manajemen Strategik*, Edisi Ke Enam (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 295.

¹⁴ Nelson, D.L dan J.C Quick, *Loc.cit.*

tentang pekerjaannya atau terhadap lingkungan pekerjaannya dan hal yang menyenangkan yang muncul dari penilaian karyawan.

Menurut Veitzhal Rivai terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).¹⁵

Menurut teori ketidaksesuaian, metode pengukuran kepuasan kerja dihitung melalui selisih antara apa yang seharusnya dicapai dengan kenyataan yang dirasakan. Sedangkan menurut teori keadilan memiliki prinsip bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Selanjutnya menurut teori dua faktor bahwa terdapat dua kelompok sumber kepuasan yaitu *satisfies* atau Motivators dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, adanya kesempatan untuk berprestasi, dan kesempatan memperoleh penghargaan atau promosi. *Dissatisfies* merupakan sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi dan status kerja.

Selain yang dijelaskan oleh Veitzhal Rivai, hal ini juga dijelaskan oleh Mangkunegara, teori kepuasan kerja terbagi atas:

¹⁵ Veitzhal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Jakarta Raja Grafindo, 2005).

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison Person*
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)
5. Teori dua faktor (*Two Factors Theory*).¹⁶

Teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara di atas menambahkan *need fulfillment theory* dan *social reference group theory* sebagai teori kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*).

Pemenuhan kepuasan kerja bukanlah pada kebutuhan saja, tapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok. Hal ini berguna sebagai tolak ukur untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Pegawai tersebut akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan disebut sebagai teori pandangan kelompok (*social reference group theory*).

Berdasarkan teori yang dijelaskan di atas, banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *factors theory*.

¹⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h.120.

Menurut Keit Davis dan Robbins dalam Suharsono, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti dibawah ini:

1. Tipe pekerjaan
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja
4. Rekan kerja
5. Kesempatan maju
6. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian¹⁷

Tipe atau jenis pekerjaan dalam organisasi sangat berperan, tetapi yang menjadi fokus dalam konteks ini adalah apakah jenis pekerjaan yang diberikan seseorang itu menantang atau tidak. Menantang maksudnya bahwa pekerjaan itu memberi kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, serta kebebasan untuk menentukan strategi dalam mencapainya.

Ganjaran yang pantas dapat berupa gaji dan tunjangan yang biasanya disebut layak. Sulit untuk menentukan secara konkrit berapa gaji yang layak. Dari beberapa literatur dapat ditemukan bahwa gaji yang layak biasanya dikaitkan dengan besar kecilnya tanggung jawab dari jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Pada dasarnya tidak ada orang yang tidak ingin maju atau berkembang. Oleh karena itu manusia selalu berupaya untuk mendapatkan peluang yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupannya disebut dengan kesempatan untuk maju. Bagi seorang manajer sangat penting untuk mengetahui masing-masing kepribadian bawahannya agar dalam memberikan pekerjaan dan menempatkan posisi karyawan benar-benar tepat sehingga mendukung

¹⁷ Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi* (Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2012), h. 109.

tercapainya produktivitas kerja yang lebih baik disebut dengan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Colwuitt, LePine, Wesson mengemukakan “kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori yaitu: *PaySatisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Satisfaction With The Work It Self*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. *Promotion Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan. *Supervision Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak. *Coworker Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.”¹⁸

Job Descriptive Index dalam Wibowo “mengukur kepuasan kerja dari lima segi, yaitu: *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis others*). *The work it self*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggungjawab (*responsinility*), kepentingan (*intrest*), dan pertumbuhan (*growth*). *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*). *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*). *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).”¹⁹

Menurut Suparno “kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Gaji (*pay*) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) Suatu pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

¹⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 132

¹⁹ Wibowo, *Op. Cit.*, h. 140

Promosi (*promotion*) Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Hubungan dengan atasan (*supervision*) Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Teman sekerja (*workers*) Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda dengan jenis pekerjaannya²⁰

Berdasarkan keseluruhan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam mencapai hasil pekerjaan yang dijalankan, serta dapat menimbulkan sikap positif atau negatif dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan lima dimensi yaitu pertama gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan yang terakhir rekan kerja.

2. *Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Alwisol “*Self Efficacy* merupakan gambaran penilaian kemampuan diri, self efficacy mengacu pada pengetahuan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu

²⁰ Suparno, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 176

tanpa perlu membandingkan dengan kemampuan orang lain.”²¹ Dengan kata lain jika ingin mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka tingkat efikasi diri harus tinggi.

Sedangkan menurut John “*Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan memproduksi hasil positif.”²² Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Feltz, et, al, menyatakan bahwa “*self efficacy* sebagai keyakinan dalam satu kemampuan untuk mengatur dan menjalankan program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan.”²³ Sedangkan menurut Bandura dalam Luthans mengemukakan bahwa “efikasi diri sebagai mempercayai kemampuan seseorang untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat pencapaian tertentu.”²⁴

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah pengetahuan seseorang tentang kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu tindakan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan dan menghasilkan tingkat pencapaian tertentu.

²¹ Alwisol. 2008. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press. Cet. Ke-6, h.171

²² John W. Santrock. *Psikologi Pendidikan*, Edisi Kedua. h.523

²³ Deborah L. Feltz, et, al, *Self-Efficacy in Sport : Research and Strategis For Working With Athletes, Teams, and Coaches*. (USA : Human Kinestics, 2008), h.6.

²⁴ Luthans, Fred. *Op.cit*. h.601

Soegoto menyatakan bahwa “*Self Efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kekuatan diri dalam menjalankan tugas tertentu.”²⁵ Senada dengan hal itu Weigartz dan Gyoerkoe mengatakan bahwa “efikasi Diri berarti keyakinan orang pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu atau berhasil dalam situasi tertentu.”²⁶

Dari kedua definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* adalah kekuatan diri dari individu dalam menjalankan tugasnya, kekuatan yang dirasakan dari setiap individu berupa kepercayaan diri akan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Jeanne “*Self Efficacy* adalah penilaian seorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.”²⁷ Perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi.

Sedangkan menurut Yakin dan Erdil “*self efficacy* adalah kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.”²⁸

²⁵ Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2009), h.54.

²⁶ Pamela S Weigartz dan Kevin L. Gyoerkoe, *The Worries Guide to Overcoming Procrastination: Breaking Free From The Anxiety That Holds You Back*, (USA: New Harbinger Publications, 2010), h.51.

²⁷ Jeanne Ellis Ormrod. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang Edisi Keenam*. h.20.

²⁸ Yakin, Mustafa dan Oya Erdil. *Relatinship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountans*. *Social And Behavioral Sciences*. 2012 Vol 58. h. 370-378

Menurut Ghufron dan Risnawita mendefinisikan “*self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.”²⁹

Sama halnya dengan pendapat Robert Konopaske mendefinisikan bahwa “*self efficacy* adalah keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri secara spesifik merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.”³⁰ Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut John M “efikasi diri yaitu: *Magnitude* (besarannya level), merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. *Strength* (kekuatan), merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan besarannya *self-efficacy* kuat atau lemah. *Generality* (generalitas), menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.”³¹

Menurut Bandura “dimensi tingkat (level) dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi kekuatan (*strength*) dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Dimensi generalisasi (*generality*) dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.”³²

Menurut Gibson “efikasi diri mempunyai tiga dimensi yaitu: besaran, kekuatan, dan generalitas. Besaran merujuk pada minat terhadap sesuatu yang diyakini individu bisa diatasi. Kekuatan meliputi keyakinan individu dalam melaksanakan kerja pada tingkat kesulitan khusus. Generalitas merujuk pada sejauh mana harapan berlaku umum dalam semua situasi.”³³

²⁹ Ghufron, M.N., dan Risnawita, S. *Teori-teori Psikologi*. Cetakan Pertama 2011. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

³⁰ Robert Konopaske. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 2006). h. 97.

³¹ John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 97

³² M. Nur Ghufron. *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar_Ruzz Media Group, 2010), hal.78

³³ Alex Sobur. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hal. 24

Menurut Bandura “*Self efficacy* terbagi menjadi beberapa bagian yaitu *Magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude* berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dilakukan. *Generality*, berkaitan dengan bidang tugas, yaitu seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. *Strength* berkaitan dengan kuat lemahnya keyakinan seseorang individu.”³⁴

Berdasarkan teori secara keseluruhan tentang *Self efficacy* (efikasi diri) adalah aspek pengetahuan individu yang sangat berpengaruh pada kehidupan manusia mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terdiri dari tiga dimensi yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

3. *Locus of Control*

Setiap manusia pasti mempunyai apa yang dinamakan kontrol diri, dimana dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu memiliki pandangan yang berbeda terhadap peristiwa yang mereka alami di dalam hidupnya. Sebagian individu menganggap bahwa peristiwa-peristiwa tersebut terjadi karena faktor internal dari diri sendiri, sedangkan sebagian lagi menganggap bahwa peristiwa yang terjadi akibat dari faktor yang berada diluar dirinya sendiri (eksternal). Hal tersebut dapat disebut dengan *locus of control*, (kontrol diri).

Tujuan utama organisasi adalah salah satunya menciptakan suatu tatanan karyawan yang dapat menampilkan hasil yang produktif. *Locus of control* karyawan menunjukkan tingkat penyesuaian karyawan melaksanakan tanggung jawabnya yang dilihat dalam mencapai hasil

³⁴ Adicondro dan Purnamasari. Efikasi diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self-Regulated Learning pada Siswa kelas VIII, Humanitas.(Vol VIII No. 1, Januari 2011), hal. 19-20

(*output*), dengan dilihat dari sisi kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat *locus of control* setiap karyawan bisa berbeda, bisa baik atau pun buruk tergantung pada tingkat penyesuaian diri dalam menjalankan pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske mengemukakan “*the locus of control of individuals determines the degree to which they believe their behavior influence what happens to them.*”³⁵ Dapat diartikan, *locus of control* dari individu menentukan tingkatan sejauh mana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka.

Hal senada juga disampaikan oleh Massick yang dikutip oleh Anderson dan Bourke yang berpendapat “*locus of control is the extent to which individuals tend to accept responsibility for their own behavior, the result of their behaviour, or both*”.³⁶ Dapat diartikan *locus of control* adalah sejauh mana individu-individu cenderung menerima tanggung jawab atas perilaku mereka sendiri, hasil perilaku mereka, atau keduanya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tanggung jawab dari seorang individu mengenai apa yang ditimbulkan dari perilaku mereka, hasil perilaku mereka maupun dari keduanya. Hal ini merujuk pada tanggung jawab seorang karyawan atas perilaku yang ditimbulkan dari sikapnya dan hasil yang berbentuk dari

³⁵ Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes thirteenth edition* (Singapore: McGraw Hill, 2009), h. 106.

³⁶ Lorin W. Anderson, Sid F. Bourke, *Assesing Affective Characteristics in the Schools. 2nd edition* (USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2006). h. 34

perilakunya, yang berarti karyawan bertanggung jawab penuh atas perilaku yang mereka perbuat.

Hal senada dikemukakan oleh Robbins and Judge, "*locus of control is degree to which people believe they are masters of their own fate*".³⁷ Dapat diartikan, *locus of control* adalah sejauh mana seorang percaya mereka adalah tuan dari nasib mereka sendiri.

Sejalan dengan pernyataan para ahli di atas, David Cherington dalam bukunya *Organizational Behavior* menyatakan "*locus of control refers to the degree to which people believe that their action influence the rewards they receive in life*".³⁸ Diterjemahkan menjadi, *locus of control* mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi imbalan yang mereka terima dalam hidup.

Hal senada dikemukakan oleh Joanna Hayden menyatakan "*locus of control has to do with the extent to which people believe they have control over events in their lives*".³⁹ Dapat diartikan, *locus of control* harus dilakukan dengan sejauh mana orang percaya mereka memiliki kendali terhadap peristiwa dalam hidup mereka.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan *locus of control* adalah keyakinan pribadi bahwa mereka mempunyai kendali atau kontrol atas suatu hal yang menimpa dirinya. Dapat diartikan bahwa akibat yang diterima karyawan adalah hasil atau kemampuan karyawan itu sendiri

³⁷ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Op.cit.*

³⁸ David J. Cherington, *Organizational Behavior* (USA: Paramount Publishing, 2005), h. 78.

³⁹ Joanna Hayden, *Introduction of Health Behavior Theory* (Canada: Jones and Bartlett Publisher, 2009), h. 46.

mengontrol dirinya sehingga apabila karyawan memiliki kontrol diri yang baik mereka akan mendapatkan suatu yang baik menimpa dirinya, sedangkan sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai kontrol diri yang baik karyawan tersebut akan mendapatkan suatu hal yang tidak baik yang menimpa dirinya.

Joseph E Champoux menambahkan dalam bukunya *Organizational Behavior (Essential Tenets)*. “*Locus of control is people differ in whether they feel they control the consequence of their actions or are controlled by external factors*”.⁴⁰ Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan menjadi *locus of control* orang adalah berbeda-beda apakah mereka merasa bahwa mereka mengendalikan konsekuensi dari tindakan mereka atau dikendalikan oleh faktor luar.

Seperti penjelasan dari Punnet *et. al* yang memberikan definisi tentang *locus of control* yaitu, “*Locus of control. This is a personal belief system about the extent to which succes and failur, rewards and punishment are contingent upon one’s own action of external factors*”.⁴¹ Dapat diterjemahkan *locus of control* adalah suatu sistem keyakinan pribadi tentang sejauh mana keberhasilan dan kegagalan, penghargaan dan hukuman adalah bergantung pada tindakan sendiri atau faktor-faktor dari luar diri (*external*).

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh Newstom yang menyatakan bahwa:

⁴⁰ Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior Essential Tenets* (USA: Thomson South-Western, 2003), h. 103.

⁴¹ Don Hellriegel, John W. Slocum, *Organizational Behavior*, h. 47.

“locus of control refers to alternative belief about whether and employee’s achievement are the product of his or her own effort (an internal locus which is more compatible with a participative style) or the result of outside forcest (an external locus, which is more receptive to a directive approach)”.⁴²

Diartikan, *locus of control* mengacu pada keyakinan alternatif tentang prestasi karyawan adalah hasil dari usaha sendiri (suatu *locus of control* internal yang lebih kompatibel dengan gaya partisipasi) atau hasil dari kekuatan-kekuatan dari luar (suatu *locus of control* eksternal, yang lebih menerima pendekatan direktif).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan *locus of control* adalah sejauh mana individu tersebut meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya adalah akibat dari perilaku mereka sendiri atau berasal dari faktor luar diri kita. Penjelasan di atas mengacu pada suatu keyakinan karyawan bahwa prestasi yang mereka dapatkan, imbalan, kegagalan, keberhasilan, serta hukuman yang mereka dapatkan adalah dapat berasal dari mereka sendiri atau berasal dari faktor yang berada di luar kontrol mereka.

Pendapat dari Rotter seperti yang telah dikutip oleh Tullio Scimali and Liria Grimaldi, menyatakan:

“locus of control refers to the degree to which person expect that a renforement or an outcome of their behavior is contingent on their own behavior of personal characteristics versus the degree to which person’s expect that the reinforcemen or outocme is a function of chance, luck or fateis under the control of powerful others, or simply unpredictable”.⁴³

⁴² John W Newston, *Organizational Behavior Human Behavior at Work 12th Edition* (USA: Mc Graw-Hill Compaines, Inc, 2007), h. 2004.

⁴³ Tulio Scimali and Liria Grimaldi, *Cognitive Psychoterapy Toward a New Milenium* (New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher, 2006), h. 381.

Diartikan *locus of control* mengacu pada sejauh mana orang mengharapkan bahwa penguat atau hasil perilaku mereka bertumpu pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi versus sejauh mana orang mengharapkan bahwa penguat atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib yang berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak terduga.

Senada dengan definisi *locus of control* yang merujuk pada keyakinan, Rotter menyatakan hal yang sama yang dikutip oleh Landy dan Conte, “*Locus of control is a construct that refers to individuals believe that what happens to them is under their control or beyond it*”.⁴⁴ Dapat diterjemahkan *locus of control* mengacu pada sejauh mana seorang individu yakin bahwa apa yang terjadi pada mereka berada di bawah kendali atau di luar kendali mereka.

Dalam buku *Introduction To Health Behavior Theory* juga dijelaskan “*the casual dimension of locus of control is really referring to the idea of locus of control (Rotter). Locus of control has to do with the extent to which people believe they have control over events in their lives. Locus of control comes in two flavors, internal and external*”.⁴⁵

Pernyataan di atas dapat diartikan, sebab dari dimensi (*locus of control*) adalah benar-benar berasal dari ide *locus of control*. *Locus of control* telah menggambarkan sejauh mana orang-orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kehidupan mereka. *Locus of control* terbagi menjadi dua bagian, internal dan eksternal.

⁴⁴ Frank J. Landy, Jeffrey M. Conte, *Work in the 21st Century: An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 2nd Edition. (UK: Blackwell Publishing. 2007), h. 437.

⁴⁵ Joanna Hayden, *Introduction To Health Behavior Theory*. (USA: Jones And Bartlett Publisher. LLC. 2009), h. 46.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diimpulkan bahwa *locus of control* terbagi atau mempunyai dua dimensi, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal dapat diartikan bahwa segala sesuatu yang menimpa karyawan atau yang karyawan dapatkan seperti *reward* atau penghargaan, hukuman, kegagalan serta keberhasilan merupakan hasil dari kemampuan yang karyawan miliki yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal dapat diartikan bahwa segala sesuatu yang menimpa karyawan seperti keberhasilan, kegagalan, hukuman, bonus adalah hasil dari faktor yang berasal dari luar dirinya seperti nasib, rekan kerja dan lain-lain.

Dalam buku *Modern Organization* karangan Ali Farazmand, dijelaskan pula:

*"Rotter's posited that locus of control has two dimension. Internal locus of control suggest that people believe reinforcement are depends on their action; consequently, people are able to shape their existence and futures. External locus of control suggest that people believe reinforcement are independent of their action; this their futures are determined more by chance, than direct personal intervention."*⁴⁶

Dapat diartikan, Rotter mengemukakan bahwa *locus of control* memiliki dua dimensi. *Locus of control* internal menunjukkan bahwa orang-orang mempercayai kekuatan terikat pada perbuatan mereka, seperti konsekuensi, orang-orang bisa mengubah eksistensi dan masa depan mereka. *Locus of control* eksternal menunjukkan bahwa orang-orang mempercayai bahwa kekuatan tidak terikat pada perbuatan mereka,

⁴⁶ Ali Farazmand, *Modern Organizations. 2nd Ed.* (USA: Praeger Publisher, 2002), h. 199.

sehingga masa depan mereka lebih ditentukan oleh kebetulan, dari pada pengaruh langsung diri sendiri.

Dalam buku *Multicultural Social Work Practise* dijelaskan pula “*Rotter locus of control historyc work in the formulation of the consepts of internal-external control and the internal-external dimension has contributed greatly to our understanding of human behaviour.*”⁴⁷ Diartikan teori *locus of control* dalam perkembangan kerja dalam formula di dalam konsepnya dari internal dan eksternal dan dimensi internal-eksternal telah memberikan kontribusi yang baik dalam pemahaman kami dalam mempelajari perilaku.

Dari defini para ahli di atas dapat disimpulkan *locus of control* mempunyai dua dimensi yaitu internal dan eksternal dan dari diemnsi tersebut kita dapat mempelajari perilaku dari karyawan dalam suatu organisasi atau kantor. Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan menunjukkan sikap dan perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalani, apakah mereka merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Rotter “*Locus of Control Internal* (mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri). *Locus of Control Eksternal* (mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu).”⁴⁸

Menurut Kreitner dan Kinicki: “*Locus of Control Internal* (individu yang memiliki kecendrungan *locus of control* internal adalah individu

⁴⁷ Derald Wing Sue, *Multicultural Social Work Praactise*. (New Jersey: John Willer & Soons. Inc. 2006), h. 68.

⁴⁸ Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus Of Control. *International Journal of Bussines and Social Science*, (Journal, 2011), h. 232-236

yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka). *Locus of Control* Eksternal (individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka).⁴⁹

Menurut Crider “*Locus of Control* Internal (suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan). *Locus of Control* Eksternal (kurang memiliki inisiatif, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah).⁵⁰

Dari pemaparan secara keseluruhan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang tentang keberhasilan maupun kegagalan yang dialami dalam hidupnya ditentukan oleh usaha yang dilakukannya (internal) atau karena faktor lain (eksternal).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Terdapat variabel independen (bebas) yang terbukti mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, diantaranya:

- 1. Putu Eka Viska dan I Made Artha Wibawa, 2016. *Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung.***

⁴⁹ Kreitner dan Knicki. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 154-155

⁵⁰ Muhammad Nur Ghufroon. *Etika Bisnis Islam*. (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2006)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak.

2. Ida Bagus Agung Indra Parasara dan Ida Bagus Ketut Surya, 2016.
Pengaruh Self-efficacy terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel.

Hasil pengujian mendapatkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, serta motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan maka pihak manajemen perlu memberi motivasi pada karyawan. Selain itu dengan meningkatkan interaksi antara pihak manajemen dan karyawan juga akan meningkatkan *self-efficacy* dalam diri karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sewaktu bekerja.

3. Komang Adi Kurniawan Saputra. Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dengan Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.

4. Novalia Agustina, 2016. *Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *locus of control* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara simultan dari pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 93,4%, sedangkan sisanya 6,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

5. GA. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri dan I Wayan Suana. *Pengaruh Self-efficacy, Locus of Control dan Goal Commitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyungan Denpasar.*

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitmen* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Warung Mina Peguyungan Denpasar memperhatikan tingkat *self-efficacy* dan *goal commitmen* agar dapat meningkatkan kembali kepuasan kerja dari karyawannya.

C. Kerangka Teoretik

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki

loyalitas terhadap perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting karena mempengaruhi cara dan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan yang optimal akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang karyawan apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh dari pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah *self-efficacy* dan *locus of control*.

1. Kerangka Teoretik *Self-efficacy* dengan Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan keyakinan dalam satu kemampuan untuk mengatuh dan menjalankan program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan.

Pendapat ini didukung dari beberapa ahli yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Judge dan Bono mengatakan bahwa "*self-efficacy* adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam

tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya”.⁵¹

Menurut Chasanah menyatakan bahwa:

“*Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.”⁵²

Lalu diperkuat dengan penelitian Lau yang dilakukan pada Universitas di Amerika Serikat dengan menggunakan 224 mahasiswa menunjukkan bahwa *self efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja.

“Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan.”⁵³

Menurut Bandura “seseorang yang memiliki *self efficacy* dapat menguasai situasi dan menghasilkan (*outcomes*) yang positif. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa individu yang memiliki *self efficacy* akan mencapai suatu hasil yang baik sehingga menimbulkan kepuasan bagi individu tersebut.”⁵⁴

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

⁵¹ Judge, T.A, Bono, J.E. 2001. Relationship of Core Self Evaluations Traits- Self Esteem, Generalized Stability with Job Satisfaction and Job Performance: a meta analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86,pp:80-92

⁵² Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerpoint, Self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro, h. 71

⁵³ Lau, W.K. 2012. *The Impacts of Personality Traits and Goal Commitmen On Employees Job Satisfaction*. *Business and Economics Journal*, h. 59. BEJ.

⁵⁴ Bandura, Albert. 2006. *Guide for Constructing Self Efficacy Scales*. Information Age Publishing. h. 199.

2. Kerangka Teoretik *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja

Locus of control adalah sebuah keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya.

Pendapat ini didukung dari beberapa ahli yang menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Abdullah menyatakan bahwa “kepuasan kerja dipengaruhi positif oleh *locus of control*”.⁵⁵

Menurut Dailey “individu yang memiliki *locus of kontrol* eksternal lebih tidak mempedulikan, memiliki tingkat partisipasi dan motivasi yang rendah dalam pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang-orang dengan *locus control internal* dan eksternal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.”⁵⁶

Selanjutnya Lee Ashford dan Bobko seperti yang dikutip oleh Brown dan Lent dalam buku *Career Development and Conseling Putting Theory and Research to Work* menyatakan “*locus of control is another widely studied dispotional predictor of job satisfaction*”.⁵⁷ Diartikan *locus of control* adalah prediktor kepuasan kerja yang dipelajari secara luas.

3. Kerangka Teoretik *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

⁵⁵ Abdullah. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

⁵⁶ Bindu Chhabra, 2013. *Locus of Control As a Mode Tor in the Relationship between Job Satsfaction and Organizational Commitmen, a study of Indian it Professionals*.(Organizations and Markets in Emerging Economies, Vol. 4, No.2 (8)

⁵⁷ Steven D Brown and Robert W. Lent. *Career Development and Caunseling Putting Theory and Research to Work* (USA: John Wiley&Sons Inc.2005). p. 192.

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja karyawan penting dalam sebuah perusahaan maupun untuk sebuah instansi pemerintah karena jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pengaruh yang positif untuk perusahaan maupun instansi.

Pendapat ini didukung dari beberapa ahli yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti di Kantor Akuntan Publik Se Jateng dan DIY dengan menggabungkan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kompleksitas tugas menyatakan bahwa “*self efficacy* dan *locus of control* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditornya”.⁵⁸

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati yang menyatakan bahwa:

“kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dan organisasi menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik, organisasi ataupun perusahaan akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan karyawannya, untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya, oleh sebab itu *self efficacy*, *locus of control* eksternal dan internal bahkan komitmen dalam mencapai sebuah tujuan sangatlah besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.”⁵⁹

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Evers, Anderson dan Voskuijl menyatakan “*These personality variables, which were related to job performance and job satisfaction, included locus of control, self esteem*

⁵⁸ Haryanti S. 2011. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Univeritas Sebelas Maret.

⁵⁹ Indrawati S. 2014. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 2(4),pp:12-24

and self efficacy".⁶⁰ Dapat diartikan bahwa variabel kepribadian ini berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja, termasuk *locus of control*, *self esteem* dan *self efficacy*.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *self efficacy* dan semakin baik kendali diri seseorang (*locus of control*) maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
2. Terdapat pengaruh positif antara *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
3. Terdapat pengaruh positif antara *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

⁶⁰ Arne Evers, Neil Anderson & Olga Smit-Voskuijil, *Handbook of Personal Selection* (United Kingdom: Blackwell Publishing, 2005), p. 189.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang *valid* dan dapat dipercaya antara *Self efficacy* dan *Locus of Control* dengan Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh positif antara *Self efficacy* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
2. Pengaruh positif antara *Locus of Control* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
3. Pengaruh positif antara *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yang beralamat di jalan Pemuda Kav. 710-711. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-April 2017. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang paling efektif untuk melaksanakan penelitian.

C. Metodologi Penelitian

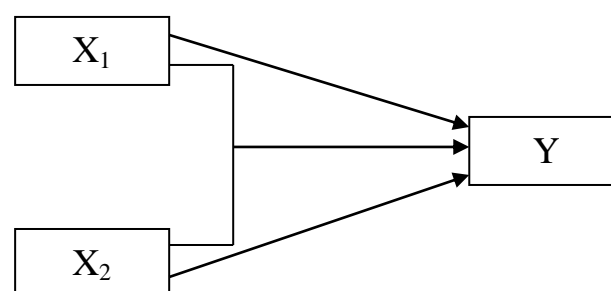
1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*Self efficacy* dan *Locus of Control*) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*Self efficacy* dan *Locus of Control*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 : *Self efficacy*

X_2 : *Locus of Control*

Y : Kepuasan kerja

→: Arah Pengaruh

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶¹ Pendapat lain menyatakan “populasi merupakan kumpulan dari elemen (unit analisis di mana data diukur dan dikumpulkan) yang memiliki karakteristik (ciri khas) yang membedakan kumpulan tersebut dengan yang lain”.⁶² sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain menyatakan “sampel adalah bagian dari populasi yang diambil menurut teknik penarikan sampel yang tidak menghilangkan karakteristik yang melekat dalam kumpulan elemen”.⁶³

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Populasi berjangkaunya berjumlah 120 orang sedangkan untuk penentuan Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 89 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak proporsional yaitu sampel yang diambil diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh

⁶¹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 61

⁶² Moh. Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan, *Analisis parametrik dependensi dengan program spss*. Edition pertama. Jakarta. Rajawali Pers. 2013, h. 3

⁶³ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 62

populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dari seluruh karyawan dilakukan dengan cara proporsional. Adapun perhitungan pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III. 1

Perhitungan Pengambilan Sampel

Bagian	Jumlah karyawan	Perhitungan	Sampel
Admin Traffic	31 orang	$31/120 \times 89$	23
Incoming Global	11 orang	$11/120 \times 89$	8
Terminal I Bandara malam	17 Orang	$17/120 \times 89$	13
International	10 orang	$10/120 \times 89$	7
Out/in	13 orang	$13/120 \times 89$	10
Terminal I bandara pagi	8 orang	$8/120 \times 89$	6
Operasional	30 orang	$30/120 \times 89$	22
Jumlah	120 orang		89

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu *Self Efficacy* (variabel X_1) dan *Locus of Control* (variabel X_2), serta kepuasan kerja (variabel Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam mencapai hasil pekerjaan yang dijalankan, serta dapat menimbulkan sikap positif atau negatif dalam pekerjaannya berdasarkan gaji pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala Likert dengan dimensi yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
Kepuasan kerja	Gaji	1	4	1	3
		9	16	8	15
		13, 27		12, 23	
	Pekerjaan itu sendiri	2*	6		5
		14	8	13	7
		26	11	22	10
	Kesempatan Promosi	3	7	2	6
		12	15	11	14
		29	18*	25	
	Supervisi	10	21	9	18
		22	24*	19	
		19	25	17	21
	Rekan kerja	5	20*	4	
		17	23	16	20
		30	28	26	24

Untuk mengisi instrumen variabel kepuasan kerja dengan menggunakan skala Likert, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Variabel Y
Kepuasan kerja

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan kerja

Proses pengembangan instrumen variabel kepuasan kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 30 pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator dari variabel Kepuasan kerja seperti yang terdapat pada tabel III.1 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji *Validitas* konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Kepuasan Kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karywan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak.

Proses *validasi* dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu *Validitas* butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{x_i \cdot x_t}{x_i^2 \cdot x_t^2} \quad 64$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 4 butir pernyataan yang drop dan 26 pernyataan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini⁶⁵:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

⁶⁴ Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2007. Hal 86.

⁶⁵ *Ibid.* hal.89

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

$\sum S_1^2$ = Jumlah *Varians* butir

St^2 = *Varians* total

Instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja. *Varians* butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 66$$

Dimana :

Si^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data Y

$\sum Xi$ = Jumlah data

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar 0,971 Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam katagori (0,8000-1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

⁶⁶ Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. hal.350.

2. *Self efficacy*

a. Definisi Konseptual

Self efficacy terdiri dari tiga dimensi yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. *Self efficacy* (efikasi diri) adalah aspek pengetahuan individu yang sangat berpengaruh pada kehidupan manusia mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

b. Definisi Operasional

Self efficacy merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala Likert yang memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi tingkat (*Magnitude*), dimensi kekuatan (*strength*), dimensi generalisasi (*generality*). Variabel ini diukur dengan instrumen *General Self-Efficacy Scale* (GSE) yang dikembangkan oleh Bandura (1995). Instrumen ini menggunakan 10 pernyataan.

c. Kisi-Kisi Instrumen *Self efficacy*

Kisi-kisi instrumen *Self efficacy* ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi *Self efficacy* dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁
Self efficacy

Variabel	Dimensi	Nomor butir
<i>Self efficacy</i>	Dimensi tingkat (<i>Magnitude</i>)	1, 8
	Dimensi kekuatan (<i>strength</i>)	2, 4, 5, 6, 7
	Dimensi generalisasi (<i>generality</i>)	3, 9, 10

Untuk mengisi instrumen variabel *Self efficacy* dengan menggunakan skala Likert, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.5

Skala Penilaian Untuk Variabel X₁*Self efficacy*

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Penyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen *Self efficacy*

Proses pengembangan instrumen variabel *Self efficacy* dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 10 pertanyaan yang mengacu pada dimensi-dimensi dari variabel *Self efficacy* seperti yang terdapat pada tabel III.3 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *Self efficacy*.

Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji Validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel *Self efficacy* sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karyawan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak.

Proses validasi dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu Validitas butir dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{x_i \cdot x_t}{x_i^2 \cdot x_t^2} \quad 67$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 10 butir pernyataan yang drop dan 10 pertanyaan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad 68$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

⁶⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.* hal. 86

⁶⁸ *Ibid.* hal.89

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

$\sum S_1^2$ = Jumlah *Varians* butir

St^2 = *Varians* total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad ^{69}$$

Dimana :

S_i^2 = Simpangan

baku

n = Jumlah populasi

$\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data

$\sum Xi$

= Jumlah data

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar 0,961. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam katagori (0,8000-1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 10 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel *Self efficacy*.

⁶⁹Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan & Marzuki, *Op.Cit.* hal.350.

3. *Locus of Control*

a. Definisi Konseptual

Locus of control adalah keyakinan seseorang tentang keberhasilan maupun kegagalan yang dialami dalam hidupnya ditentukan oleh usaha yang dilakukannya (internal) atau karen faktor lain (eksternal).

b. Definisi Operasional

Locus of control merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala Likert yang memiliki dua dimensi yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Variabel ini diukur dengan instrumen *The Work Locus of Control* (WLCS) yang dikembangkan oleh Spector (1988). Instrumen ini menggunakan 16 pernyataan.

c. Kisi-Kisi Instrumen *Locus of Control*

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi *locus of control* dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.6
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
Locus of Control

Variabel	Dimensi	Nomor Butir
Locus Of Control	Internal	2,3,5,7,11,14
	Eksternal	1,3,6,8,9,10
		12,13,15,16

Untuk mengisi instrumen variabel *Locus of Control* dengan menggunakan skala Likert, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.7
Skala Penilaian Untuk Variabel X₂
Locus of Control

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Penyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen *Locus of Control*

Proses pengembangan instrumen variabel *Locus of Control* dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 16 pertanyaan yang mengacu pada dimensi-dimensi dari variabel *Locus of Control* seperti yang terdapat pada tabel III.6 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *Locus of Control*.

Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji Validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi-dimensi dari variabel *Locus of Control*. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karyawan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak.

Proses validasi dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu Validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{x_i \cdot x_t}{x_i^2 \cdot x_t^2} \quad 70$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

⁷⁰ Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.* Hal 86.

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 16 butir pernyataan yang drop dan 16 pertanyaan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini⁷¹:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

$\sum S_i^2$ = Jumlah *Varians* butir

S_t^2 = *Varians* total

Instrumen final untuk mengukur *Locus of Control*. *Varians* butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \quad 72$$

⁷¹ *Ibid.* hal.89

⁷² Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. hal.350.

Dimana :

S_i^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data Y

$\sum X_i$ = Jumlah data

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar 0,984. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam katagori (0,8000-1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel *Locus of Control*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan astimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0. adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik

yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak⁷³. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

1. Jika *deviation from linearity* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
2. Jika *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang

⁷³Duwi Priyanto, *Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 56

sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”.⁷⁴ Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi aada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser.

⁷⁴ *Ibid* h.6c

Hipotesisi penelitiannya adalah:

1. H_0 : *Varians* residual konstan (Homokedastisitas)
2. H_a : *Varians* residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

1. Jika sigifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi Heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Alalisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kepuasan kerja)

X_1 = variabel bebas pertama (*self efficacy*)

X_2 = variabel bebas kedua (*locus of control*)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (*self efficacy*)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (*locus of control*)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$ Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$ Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak⁷⁵

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

⁷⁵Duwi Priyanto, *Loc. Cit*, h. 48-49

Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 \leq 0$

Artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .

$H_a : b_1 \geq 0$

Artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y .

2. $H_0 : b_2 \leq 0$

Artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y .

$H_a : b_2 \geq 0$

Artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak⁷⁶

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

⁷⁶ *Ibid*, h. 50-51

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Terdapat tiga variabel yaitu Kepuasan kerja adalah variabel Y, *Self Efficacy* adalah variabel X_1 , dan *Locus of Control* adalah variabel X_2 .

1. Kepuasan kerja

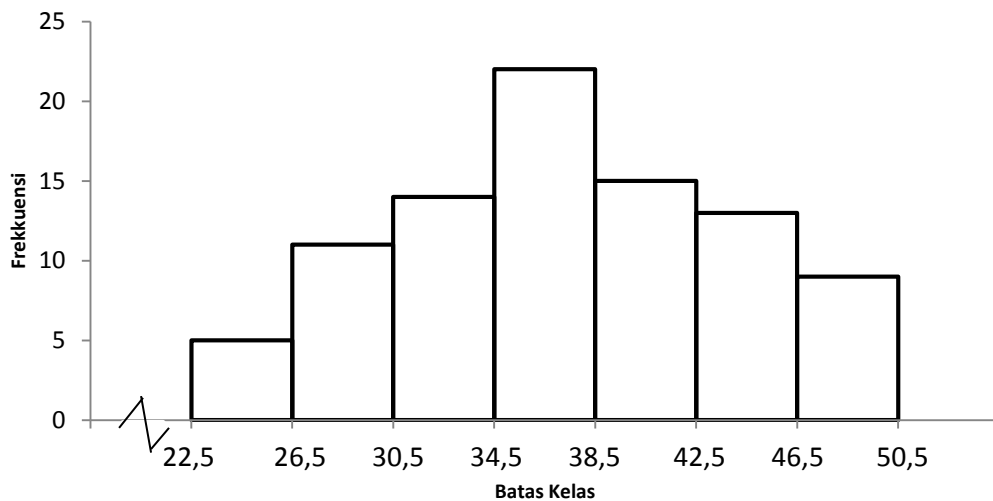
Data Kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 26 butir pernyataan oleh 89 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 115 dan skor terendah sebesar 74, dengan skor rata-rata sebesar 95,11, skor varians sebesar 94,896 dan simpangan baku sebesar 9,741.

Distribusi data Kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 41, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 6. Data selengkapnya tentang Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74-79	73,5	79,5	5	6%
80-85	79,5	85,5	11	12%
86-91	85,5	91,5	13	15%
92-97	91,5	97,5	26	29%
98-103	97,5	103,5	16	18%
104-109	103,5	109,5	12	13%
110-115	109,5	115,5	6	7%
Jumlah			89	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram Kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebanyak 7 kelas dan panjang kelas adalah 6. Frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 92-97 dengan frekuensi relatif sebesar 29%. Frekuensi terendah terletak pada interval ke-1 (satu) yaitu antara 74-79 dengan frekuensi relatif sebesar 6% .

Kemudian data Kepuasan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kepuasan kerja

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Gaji	1	289	1857	6	309,50	18,98%
	3	309				
	8	341				
	12	332				
	15	308				
	23	278				
Pekerjaan itu sendiri	5	341	1646	5	329,20	20,19%
	7	316				
	10	336				
	13	331				
	22	322				
Kesempatan promosi	2	312	1629	5	325,80	19,98%
	6	321				
	11	310				
	14	346				
	25	340				
Supervisi	9	341	1668	5	333,60	20,46%
	18	361				
	19	330				
	21	346				
	17	290				

Rekan kerja	4	337	1663	5	332,60	20,40%
	16	315				
	20	349				
	24	340				
	26	322				
Total			8463	26		100%

Berdasarkan perhitungan dimensi yang dari Kepuasan kerja (variabel Y), dinyatakan bahwa dimensi gaji memperoleh skor terendah sebesar 18,98% hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum puas dengan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi kedua yang memiliki skor terendah adalah kesempatan promosi yaitu 19,98% hal ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan masih rendah dan karyawan merasa tidak puas dengan rendahnya kesempatan promosi di perusahaan.

Sedangkan dimensi paling tinggi yaitu supervisi sebesar 20,46% dari dimensi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan supervisi yang dilakukan oleh perusahaan.

2. *Self Efficacy*

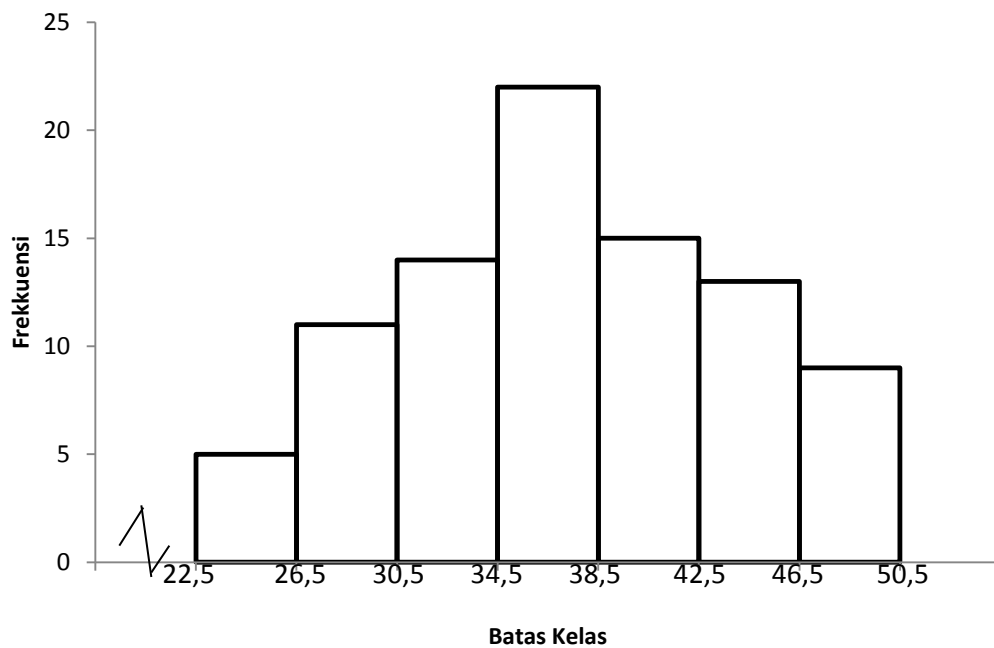
Data *Self Efficacy* diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 10 butir pernyataan oleh 89 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 50 dan skor terendah sebesar 23, dengan skor rata-rata sebesar 37,16, skor varians sebesar 46,225 dan simpangan baku sebesar 6,799.

Distribusi data *Self Efficacy* dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 27, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang *Self Efficacy* dapat dilihat pada tabel IV.3 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (*Self Efficacy*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
23-26	22,5	26,5	5	6%
27-30	26,5	30,5	11	12%
31-34	30,5	34,5	14	16%
35-38	34,5	38,5	22	25%
39-42	38,5	42,5	15	17%
43-46	42,5	46,5	13	15%
47-50	46,5	50,5	9	10%
Jumlah			89	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel *Self Efficacy* (X_1) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram *Self Efficacy* sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X_1 (*Self Efficacy*)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *Self Efficacy* yaitu 22 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 35-38 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Frekuensi terendahnya adalah 5 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 23-26 dengan frekuensi sebesar 6%.

Kemudian data *Self Efficacy* berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel *Self Efficacy*

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
<i>Magnitude</i>	1	345	695	2	347,50	34,56%
	8	350				
<i>Strength</i>	2	308	1596	5	319,20	31,75%
	4	336				
	5	327				
	6	320				
	7	305				
<i>Generality</i>	3	320	1016	3	338,67	33,69%
	9	334				
	10	362				
Total			5275	10		100%

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari *Self Efficacy* (variabel X_1), dinyatakan bahwa dimensi *Magnitude* memperoleh skor tertinggi sebesar 34,56% dari dimensi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan yang karyawan alami. Sedangkan dimensi *Strength* memperoleh skor terendah sebesar 31,75% dari dimensi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

3. *Locus of Control*

Data *Locus of Control* diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 16 butir pernyataan oleh 89 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 72 dan

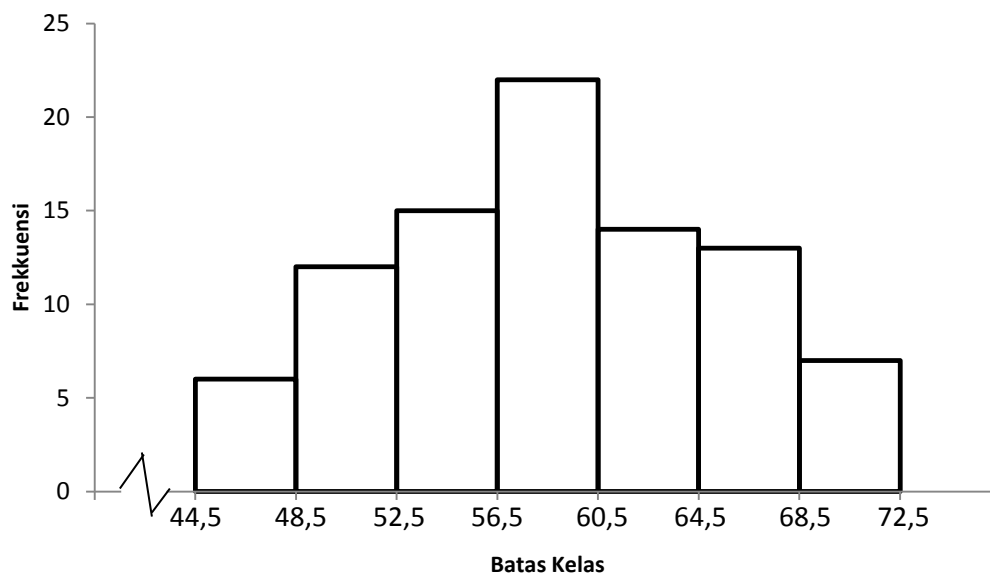
skor terendah sebesar 45, dengan skor rata-rata sebesar 58,70, skor varians sebesar 42,964 dan simpangan baku sebesar 6,555.

Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 27, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.5 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (*Locus of Control*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45-48	44,5	48,5	6	7%
49-52	48,5	52,5	12	13%
53-56	52,5	56,5	15	17%
57-60	56,5	60,5	22	25%
61-64	60,5	64,5	14	16%
65-68	64,5	68,5	13	15%
69-72	68,5	72,5	7	8%
Jumlah			89	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X_2) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X_2 (*Locus of Control*)

Berdasarkan gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 22 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 57-60 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Frekuensi terendahnya adalah 6 yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yakni pada rentang 45-48 dengan frekuensi sebesar 7%. Kemudian data *locus of control* berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6

Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel *Locus of Control*

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Internal	2	352	1928	6	321,33	49,38%
		3	343				
		5	309				
		7	267				
		11	337				
		14	320				
2	Eksternal	1	297	3294	10	329,40	50,62%

		3	368				
		6	304				
		8	310				
		9	323				
		10	355				
		12	315				
		13	333				
		15	343				
		16	346				
TOTAL				5222	16		100%

Berdasarkan perhitungan dimensi yang dominan dari *Locus of Control* (variabel X_2), dinyatakan bahwa dimensi Eksternal memperoleh skor tertinggi sebesar 50,62% hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap keberhasilan mereka berasal dari luar diri mereka dan bukan karena kemampuan yang dimiliki karyawan. Sedangkan dimensi Internal memperoleh skor terendah sebesar 49,38%, karyawan kurang memiliki rasa inisiatif dalam bekerja.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum Hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dalam program SPSS versi 23.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data *Kepuasan kerja* (Y), *Self Efficacy* (X_1), dan *Locus of Control* (X_2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data

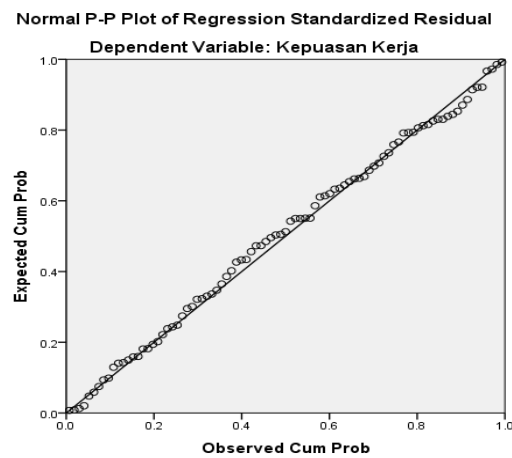
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.073	89	.200*	.980	89	.193
Self Efficacy	.076	89	.200*	.978	89	.137
Locus of Control	.070	89	.200*	.981	89	.231

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi *Kepuasan kerja* bernilai 0,200, signifikansi *Self Efficacy* 0,200, signifikansi *Locus of Control* 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 23.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4

Uji Normalitas *Probability Plot*

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 23.0.

Tabel IV.8
Uji Linearitas Variabel X₁ (*Self Efficacy*)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Self Efficacy	Between (Combined) Groups	3942.579	24	164.274	2.385	.003
	Linearity	3324.519	1	3324.519	48.266	.000
	Deviation from Linearity	618.060	23	26.872	.390	.993
	Within Groups	4408.298	64	68.880		
Total		8350.876	88			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,390 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* dengan Kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Variabel X₂ (*Locus of Control*)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Locus of Control	Between (Combined) Groups	2921.904	26	112.381	1.283	.210
	Linearity	1164.493	1	1164.493	13.299	.001
	Deviation from Linearity	1757.412	25	70.296	.803	.724
	Within Groups	5428.972	62	87.564		
Total		8350.876	88			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,803 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel *Locus of Control* dengan Kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Self Efficacy	.958	1.043
	Locus of Control	.958	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance $0,958 > 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $1,043 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dilihat pada tabel IV.14.

Tabel IV.11
Uji *Glejser*

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.430	4.584		2.276	.025
	Self Efficacy	-.041	.070	-.063	-.576	.566
	Locus of Control	-.056	.073	-.084	-.766	.446

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi *Self Efficacy* sebesar 0,566 dan nilai signifikansi *Locus of Control* sebesar 0,446. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Tabel IV.12
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.936	7.538		5.563	.000
	Self Efficacy	.829	.116	.579	7.157	.000
	Locus of Control	.381	.121	.255	3.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$\hat{Y} = 41,936 + 0,829 X_1 + 0,381 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 41,936, artinya jika *self efficacy* dan *locus of control* nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah 41,936.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,829 artinya jika *self efficacy* nilainya tetap dan *self efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 42,765 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja, semakin meningkat *self efficacy* maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,381 artinya jika *self efficacy* nilainya tetap dan *locus of control* nilainya ditingkatkan sebesar 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 42,317 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat

pengaruh positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja, semakin baik *locus of control* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13
Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3846.876	2	1923.438	36.726	.000 ^b
	Residual	4504.000	86	52.372		
	Total	8350.876	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, F_{hitung} sebesar 36,726. Sedangkan besar F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2=n-k-1$ atau $89-2-1=86$. Didapat F_{tabel} adalah 3,15.

Dapat diketahui $F_{hitung} (36,726) > F_{tabel} (3,15)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.14
Koefisien Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.936	7.538		5.563	.000
	Self Efficacy	.829	.116	.579	7.157	.000
	Locus of Control	.381	.121	.255	3.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari *self efficacy* sebesar 7,157 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$ (k adalah variabel bebas) atau $89-2-1=86$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,664.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *self efficacy* ($7,157$) $>$ t_{tabel} ($1,664$) dan nilai maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian apabila *self efficacy* meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *locus of control* (3,158) > t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian apabila *locus of control* naik maka kepuasan kerja pun akan naik pula.

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen.

Tabel IV.15
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.448	7.23686	1.894

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,461. Jadi kemampuan dari variabel *self efficacy* dan *locus of control* untuk menjelaskan kepuasan kerja secara simultan yaitu 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kepuasan Kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,461 yang artinya pengaruh variabel independen *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 46,1% Sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil uji hipotesis variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara serentak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, terlihat dari $F_{hitung}(36,726) > F_{tabel}(3,15)$. Secara parsial variabel *Self Efficacy* memiliki $t_{hitung} = 7,157$ dan *Locus of Control* memiliki $t_{hitung} = 3,158$ dengan $t_{tabel} 1,664$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Keduanya secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari kepuasan kerja (variabel Y), dinyatakan bahwa dimensi supervisi memperoleh skor tertinggi sebesar 20,46% dari dimensi lainnya, dan dimensi gaji memperoleh skor terendah 18,98% dari dimensi lainnya.

Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari *Self Efficacy* (variabel X1), dinyatakan bahwa dimensi *Magnitude* memperoleh

skor tertinggi sebesar 34,56% dari dimensi lainnya, dan dimensi *Strength* memperoleh skor terendah sebesar 31,75% dari dimensi lainnya.

Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari *Locus of Control* (variabel X2), dinyatakan bahwa dimensi Eksternal memperoleh skor tertinggi sebesar 50,62% dari dimensi lainnya, dan dimensi Internal memperoleh skor terendah sebesar 49,38%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja artinya semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. *Locus of Control* juga mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik *locus of control* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *Self Efficacy* maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Kemudian, semakin buruk *Locus of Control* semakin rendah pula kepuasan kerja. Dan pada intinya, apabila *Self Efficacy* dan *Locus of Control* semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.
2. Variabel terikat, yaitu Kepuasan kerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Hasil penelitian tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan-perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *Self Efficacy* (7,157) > t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *Locus of Control* (3,158) < t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *Locus of Control* memiliki pengaruh Positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Dapat diketahui F_{hitung} (36,726) > F_{tabel} (3,15), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas bahwa *self efficacy* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Dengan demikian implikasi

yang di peroleh dari hasil penelitian adalah *self efficacy* dan *locus of control* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* dan *locus of control* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Meskipun tidak hanya *self efficacy* dan *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) tetapi masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa dimensi gaji pada variabel kepuasan kerja memiliki skor terendah, dengan begitu untuk perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem penggajian. Pemberian gaji di harapkan bisa sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa kepuasan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti lakukan dapatkan bahwa dimensi internal *locus of control* mempunyai skor terendah sehingga

diharapkan perusahaan mampu untuk memberikan dorongan, arahan, dan perintah bahkan teguran yang jelas kepada karyawan yang memiliki *locus of control* internal sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan lebih mudah tercapai.

3. Berdasarkan perhitungan juga bahwa dimensi *strength* memiliki skor terendah diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa percaya diri dengan kemampuannya agar karyawan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Perusahaan hendaknya mampu menciptakan komitmen organisasi didalam diri karyawan sebagai cara untuk menjaga agar karyawan merasa cinta terhadap perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
5. Perusahaan sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan yang telah dibuat dapat tercapai.
6. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Adicondro dan Purnamasari. 2011. *Efikasi diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self-Regulated Learning pada Siswa kelas VIII*, Humanitas. Vol VIII .
- Alex Sobur.2013. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah* .Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ali Fazarmand. 2002. *Modern Organizations*. 2nd Ed.USA: Praeger Publisher,
- Alwisol. 2008. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press. Cet. Ke-6.
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerpoint, Self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- David J. Cherington. 2005. *Organizational Behavior*.USA: Paramount Publishing.
- Deborah L. Feltz, et, al. 2008. *Self-Efficacy in Sport : Research and Strategis For Working With Atheletes, Teams, and Coaches*.USA : Human Kinestics.
- Derald Wing Sue. 2006. *Multicultural Social Work Praactise*.New Jersey: John Willer & Soons. Inc.
- Djaali dan Pudji Muljono. 2007. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* . Jakarta: Grasindo.
- Don Hellriegel, John W. Slocum. *Organizational Behavior*.
- Duwi Priyanto. 2013.*Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*.Yogyakarta: Gava Media.
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2009. *Entrepreneursip Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,

- Frank J. Landy, Jeffrey M. Conte. 2007. *Work in the 21th Century: An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 2nd Edition. UK: Blackwell Publishing.
- Ghufron, M.N., dan Risnawita, S. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske. 2009. *Organizations Behavior, Structure, Processes* thirteenth edition. Singapore: McGraw Hill.
- Haryanti S. 2011. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Univeritas Sebelas Maret.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jeanne Ellis Ormrod. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang* Edisi Keenam.
- Joanna Hayden. 2009. *Introduction of Health Behavior Theory* .Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- _____. 2009. *Introduction To Health Behavior Theory*. USA: Jones And Bartlett Publisher. LLC.
- John M. 2006. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* .Jakarta: Erlangga.
- John W Newston. 2007. *Organizational Behavior Human Behavior at Work* 12th Edition USA: Mc Graw-Hill Compaines, Inc.
- John W. Santrock. *Psikologi Pendidikan*, Edisi Kedua.
- Joseph E. 2003. Champoux, *Organizational Behavior Essential Tenets*. USA: Thomson South-Western.
- Judge, T.A, Bono, J.E. 2001. *Relationship Of Core Self Evaluations Traits- Self Esteem, Generalized Stability With Job Satisfaction And Job Perfomance: A Meta Anlaysia*, Journal of Apllied Psychology.

- Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. 2011. *Reduce Job Strees In Organization, Role Of Locus Of Control*. International Journal of Bussines and Social Science.
- Kenneth N, Wexley dan Gary A. Yuki. 2005. *Organizational Behavior And Personal Psychology*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kreitner dan Knicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lau, W.K. 2012. *The Impacts Of Personality Traits And Goal Commitmen On Employees Job Satisfaction*. Business and Economics Journal. BEJ.
- Lorin W. Anderson, Sid F. Bourke. 2006. *Aseting Affective Characteristics In The Schools*. 2nd edition .USA: Lawrence Erlbaum Associats, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia . Yogyakarta: ANDI.
- M. Nur Ghufon.2010. *Teori-Teori Psikologi* .Yogyakarta: Ar_Ruzz Media Group.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Yogyakarta: BPFE.
- Mila Badriyah, S.E., M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Moh. Yudi Mahadianto dan Adi Setiawan. 2013. *Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program Spss*. Edition pertama. Jakarta. Rajawali Pers.
- Muhammad Nur Ghufon. 2006. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick. 2006.*Organizational Behavior Fondations Realities and Challenges*. USA: Thompson South Western.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Pamela S Weigartz dan Kevin L. Gyoerkoe. 2010. *The Worries Guide to Overcoming Procrastination: Breaking Free From The Anxiety That Holds You Back*. USA: New Harbinger Publications.
- Robert Konopaske. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Stratejik*, Edisi Ke Enam. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. 2009. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tulio Scimali and Liria Grimaldi. 2006. *Cognitive Psychoterapy Toward a New Milenium*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher.
- Veitzhal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta Raja Grafindo.
- Wexley, Kenneth N dan Gray A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yakin, Mustafa dan Oya Erdil. 2012. *Relatinship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Acountans*. Social And Behavioral Sciences. Vol 58.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : **0925/UN39.12/KM/2017**
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi**

14 Maret 2017

**Yth. HRD PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI)
Jl. Pemuda Kav. 710-711
Jakarta Timur**

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Asyifa Ismi Khaerunnisa**
Nomor Registrasi : **8105132136**
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**
Fakultas : **Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**
No. Telp/HP : **082297715265**

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmiyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2: Surat Balasan Izin Penelitian

ISLANDS FINLAND FRANCE FRENCH-GUINEA GABON GAMBIA GEORGIA GERMANY GHANA GIBRALTAR GREECE GRENADA GUADELOUPE GUAM GUATEMALA GUERNSEY GUINEA-BISSAU GUYANA HAITI HAWAII HONDURAS HONGKONG HUNGARY IRELAND INDIA IRAN IRELAND REP. ISRAEL ITALY IVORY-COAST JAMAICA JAPAN JERSEY JORDAN KAZAKHSTAN KENYA KIRIBATI KUWAIT KIRGIZSTAN LATVIA LAOS LEBANON LESOTHO LIBERIA LBYA LIECHTENSTEIN LITHUANIA LUXEMBOURG MACAU MALAYSIA MALDIVES MALI MALTA MARSHALL ISLANDS MEXICO MEXICO MICRONEZIA MOLDOVA MONTENEGRO MOROCCO MOZAMBIQUE MYANMAR NETHERLANDS NEPAL NIUE NIKARAGUA NORWAY OMAN PAKISTAN PANAMA PARAGUAY PERU PHILIPPINES POLAND PORTUGAL QATAR ROMANIA RUSSIA SAUDI ARABIA SERBIA SLOVAKIA SLOVENIA SOUTH AFRICA SOUTH KOREA SPAIN SRI LANKA ST. HELENA ST. KITTS AND NEVIS ST. LUCIA ST. VINCENT AND THE GRENADINES SWITZERLAND SWITZERLAND TAIWAN TAJIKISTAN TANZANIA THAILAND TOBAGO & TRINIDAD TOGO TONGA TURKEY TURKMENISTAN TURKS & CAICOS ISLAND TUVALU UGANDA UKRAINE UNITED ARAB EMIRATES UNITED KINGDOM UNITED STATES USA URUGUAY UZBEKISTAN VANUATU VENEZUELA VIETNAM VIRGIN ISL. USA VIRGIN ISL. BRITISH TER. WESTERN-SAMOA YEMEN-ARAB REP. YUGOSLAVIA ZAIRE ZAMBIA ZIMBABWE

TIKI
www.tiki-online.com

SURAT KETERANGAN
No. 010/HRD-TIKI/VII/A/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian HRD PT.CV.TITIPAN KILAT, menerangkan bahwa :

Nama	: ASYIFA ISMI KHAERUNNISA
Nomor Registrasi	: 8105132136
Program Studi	: PENDIDIKAN EKONOMI
Fakultas	: EKONOMI

Yang bersangkutan benar telah melakukan kegiatan Penelitian di Perusahaan kami PT. CV. TITIPAN KILAT Jl. Pemuda Kav. 710-711 Rawamangun Jakarta Timur 13220, dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul
"PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA"

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 05 Juli 2017


TIKI
PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT
KANTOR PUSAT DKI JAKARTA

Ahmas M.I.N.
Kepala Bagian HRD

Let's talk global

Head Office : Jl. Raden Saleh Raya No. 2, Jakarta Pusat 10430, INDONESIA
Telephone : (62-21) 314-0404 Fax. : (62-21) 310-3619, E-mail: tiki@tiki-online.com
Customer Service Hotline : (62-21) 319-22309, 315-1617 Fax. : (62-21) 319-87901, E-mail: csr@tiki-online.com
Corporate Service: sales@tiki-online.com

Lampiran 3: Kuesioner Uji Coba

INSTRUMEN UJI COBA**KEPUASAN KERJA****Identitas Responden**

No. Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L/P

Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	R R	TS	ST S
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki					
2.	Saya banyak mendapat pelajaran dari pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Perusahaan melakukan promosi jabatan secara obyektif					
4.	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima					
5.	Saya senang dengan hubungan kerja saya dan rekan kerja					
6.	Beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kemampuan yang saya miliki					
7.	Saya merasa pengembangan karier di perusahaan tidak adil					
8.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton					
9.	Perusahaan selalu memberikan insentif untuk kelebihan jam kerja karyawan					
10.	Saya merasa atasan melakukan pengawasan yang sifatnya membina saya dalam bekerja					
11.	Pekerjaan saya saat ini sangat menyita tenaga Saya					

12.	Saya merasa mendapatkan kesempatan promosi yang sama di dalam perusahaan ini					
13.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					
14.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					
15.	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan memiliki banyak kriteria sulit dipenuhi					
16.	Gaji yang saya terima kurang mencukupi kebutuhan					
17.	Saya selalu didukung oleh rekan kerja.					
18.	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan tidak transparan					
19.	Pimpinan saya berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya					
20.	Rekan kerja acuh terhadap saya					
21.	Saya kecewa atasan tidak perhatian kepada karyawannya					
22.	Saya senang komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik					
23.	Rekan kerja tidak mau membantu ketika saya kesulitan					
24.	Atasan tidak memberikan pengarahan secara teknis dalam pekerjaan					
25.	Saya tidak nyaman dengan sikap atasan pada saat pengawasan					
26.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
27.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
28.	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis					
29.	Saya senang perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
30.	Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan					

KUESIONER UJI COBA
SELF EFFICACY

Identitas Responden

No. Responden :
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P
 Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	R R	TS	ST S
1	pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha					
2.	jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya					
3.	saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya					
4.	dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertingkah laku					
5.	kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulangnya					
6.	untuk setiap problem saya mempunyai pemecahan					
7.	saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya					
8.	kalau saya menghadapi masalah, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya					

9.	juga dalam kejadian yang tak terduga saya kira, bahwa saya akan dapat menanganinya dengan baik					
10.	apapun yang terjadi, saya siap menanganinya					

KUESIONER UJI COBA
LOCUS OF CONTROL

Identitas Responden

No. Responden :
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P
 Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	R R	TS	ST S
1.	Pekerjaan adalah apa yang kamu dapatkan dari melakukannya.					
2.	Pada pekerjaan kebanyakan, semua orang dapat mencapai apa pun yang telah mereka tentukan untuk dicapai					
3.	Apabila kamu tahu apa yang kamu inginkan dari sebuah pekerjaan, kamu dapat mencari pekerjaan yang memberikan apa yang kamu inginkan itu kepadamu					
4.	Apabila para pegawai sedang tidak merasa senang dengan keputusan yang telah dibuat oleh pimpinan mereka, mereka harus melakukan sesuatu tentang hal tersebut					
5.	Mendapatkan pekerjaan yang kamu inginkan biasanya hanya masalah keberuntungan					
6.	Mendapatkan uang pada umumnya hanyalah masalah keberuntungan yang baik					
7.	Kebanyakan orang mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik apabila mereka berusaha					
8.	Agar mendapatkan pekerjaan yang sangat baik, kamu harus memiliki anggota keluarga atau teman di tempat-tempat yang penting					
9.	Promosi biasanya berarti peruntungan yang baik					

10.	Ketika mendapatkan pekerjaan yang baik, siapa yang kamu kenal lebih penting daripada apa yang kamu tahu					
11.	Promosi diberikan kepada para pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik					
12.	Untuk mendapatkan banyak uang, kamu harus kenal dengan orang-orang yang tepat					
13.	Dibutuhkan banyak keberuntungan untuk menjadi seorang pegawai yang berhasil dalam pekerjaan kebanyakan					
14.	Semua orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik pada umumnya mendapatkan hadiah					
15.	Kebanyakan pegawai memiliki lebih banyak pengaruh terhadap para atasannya daripada yang mereka pikirkan					
16.	Perbedaan utama antara orang yang memiliki banyak uang dan orang yang mendapatkan uang adalah keberuntungan					

Skala Kendali Kerja Locus							
Hak cipta Paul E. Spector, All rights reserved, 1988							
Berikut ini adalah pertanyaan yang berhubungan dengan kepercayaanmy tentang pekerjaan secara umum. Mereka tidak hanya mengacu pada pekerjaanmu saat ini.		Sangat Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Agak Setuju	Lumayan Setuju	Sangat Setuju
1. Pekerjaan adalah apa yang kamu dapatkan dari melakukannya.		1	2	3	4	5	6
2. Pada pekerjaan kebanyakan, semua orang dapat mencapai apa pun yang telah mereka tentukan untuk dicapai		1	2	3	4	5	6
3. Apabila kamu tahu apa yang kamu inginkan dari sebuah pekerjaan, kamu dapat mencari pekerjaan yang memberikan apa yang kamu inginkan itu kepadamu		1	2	3	4	5	6
4. Apabila para pegawai sedang tidak merasa senang dengan keputusan yang telah dibuat oleh pimpinan mereka, mereka harus melakukan sesuatu tentang hal tersebut		1	2	3	4	5	6
5. Mendapatkan pekerjaan yang kamu inginkan biasanya hanya masalah keberuntungan		1	2	3	4	5	6
6. Mendapatkan uang pada umumnya hanyalah masalah keberuntungan yang baik		1	2	3	4	5	6
7. Kebanyakan orang mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik apabila mereka berusaha		1	2	3	4	5	6
8. Agar mendapatkan pekerjaan yang sangat baik, kamu harus		1	2	3	4	5	6

memiliki anggota keluarga atau teman di tempat-tempat yang penting						
9. Promosi biasanya berarti peruntungan yang baik	1	2	3	4	5	6
10. Ketika mendapatkan pekerjaan yang baik, siapa yang kamu kenal lebih penting daripada apa yang kamu tahu	1	2	3	4	5	6
11. Promosi diberikan kepada para pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik	1	2	3	4	5	6
12. Untuk mendapatkan banyak uang, kamu harus kenal dengan orang-orang yang tepat	1	2	3	4	5	6
13. Dibutuhkan banyak keberuntungan untuk menjadi seorang pegawai yang berhasil dalam pekerjaan kebanyakan	1	2	3	4	5	6
14. Semua orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik pada umumnya mendapatkan hadiah	1	2	3	4	5	6
15. Kebanyakan pegawai memiliki lebih banyak pengaruh terhadap para atasannya daripada yang mereka pikirkan	1	2	3	4	5	6
16. Perbedaan utama antara orang yang memiliki banyak uang dan orang yang mendapatkan uang adalah keberuntungan	1	2	3	4	5	6



Lampiran 4: Kuesioner Final

KUESIONER
KEPUASAN KERJA FINAL

Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L/P

Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju

S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki					
2.	Perusahaan melakukan promosi jabatan secara obyektif					
3.	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima					
4.	Saya senang dengan hubungan kerja saya dan rekan kerja					
5.	Beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya merasa pengembangan karier di perusahaan tidak adil					
7.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton					
8.	Perusahaan selalu memberikan insentif untuk kelebihan jam kerja karyawan					
9.	Saya merasa atasan melakukan pengawasan yang sifatnya membina saya dalam bekerja					

10.	Pekerjaan saya saat ini sangat menyita tenaga saya					
11.	Saya merasa mendapatkan kesempatan promosi yang sama di dalam perusahaan ini					
12.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					
13.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					
14.	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan memiliki banyak kriteria sulit dipenuhi					
15.	Gaji yang saya terima kurang mencukupi kebutuhan					
16.	Saya selalu didukung oleh rekan kerja.					
17.	Pimpinan saya berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya					
18.	Saya kecewa atasan tidak perhatian kepada karyawannya					
19.	Saya senang komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik					
20.	Rekan kerja tidak mau membantu ketika saya kesulitan					
21.	Saya tidak nyaman dengan sikap atasan pada saat pengawasan					
22.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
23.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
24.	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis					
25.	Saya senang perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
26.	Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan					

KUESIONER FINAL
SELF EFFICACY

Identitas Responden

No. Responden :
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P
 Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha					
2.	jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya					
3.	saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya					
4.	dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertindak laku					
5.	kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulangnya					
6.	untuk setiap problem saya mempunyai pemecahan					
7.	saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya					
8.	kalau saya menghadapi masalah, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya					

9.	juga dalam kejadian yang tak terduga saya kira, bahwa saya akan dapat menanganinya dengan baik					
10.	apapun yang terjadi, saya siap menanganinya					

KUESIONER
LOCUS OF CONTROL FINAL

Identitas Responden

No. Responden :
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P
 Bagian Kerja :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan satu jawaban untuk setiap pernyataan.
4. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
5. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-Ragu

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	Pekerjaan adalah apa yang kamu dapatkan dari melakukannya.					
2.	Pada pekerjaan kebanyakan, semua orang dapat mencapai apa pun yang telah mereka tentukan untuk dicapai					
3.	Apabila kamu tahu apa yang kamu inginkan dari sebuah pekerjaan, kamu dapat mencari pekerjaan yang memberikan apa yang kamu inginkan itu kepadamu					
4.	Apabila para pegawai sedang tidak merasa senang dengan keputusan yang telah dibuat oleh pimpinan mereka, mereka harus melakukan sesuatu tentang hal tersebut					
5.	Mendapatkan pekerjaan yang kamu inginkan biasanya hanya masalah keberuntungan					
6.	Mendapatkan uang pada umumnya hanyalah masalah keberuntungan yang baik					
7.	Kebanyakan orang mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik apabila mereka berusaha					
8.	Agar mendapatkan pekerjaan yang sangat baik, kamu harus memiliki anggota keluarga atau teman di tempat-tempat yang penting					

9.	Promosi biasanya berarti peruntungan yang baik					
10.	Ketika mendapatkan pekerjaan yang baik, siapa yang kamu kenal lebih penting daripada apa yang kamu tahu					
11.	Promosi diberikan kepada para pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik					
12.	Untuk mendapatkan banyak uang, kamu harus kenal dengan orang-orang yang tepat					
13.	Dibutuhkan banyak keberuntungan untuk menjadi seorang pegawai yang berhasil dalam pekerjaan kebanyakan					
14.	Semua orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik pada umumnya mendapatkan hadiah					
15.	Kebanyakan pegawai memiliki lebih banyak pengaruh terhadap para atasannya daripada yang mereka pikirkan					
16.	Perbedaan utama antara orang yang memiliki banyak uang dan orang yang mendapatkan uang adalah keberuntungan					

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	13665	18,97	198,17	7164,17	0,538	0,361	Valid
2	101	371	11456	30,97	26,17	7164,17	0,056	0,361	Drop
3	107	413	12293	31,37	184,17	7164,17	0,389	0,361	Valid
4	111	457	12980	46,30	418,50	7164,17	0,727	0,361	Valid
5	118	496	13697	31,87	343,33	7164,17	0,719	0,361	Valid
6	107	411	12467	29,37	358,17	7164,17	0,781	0,361	Valid
7	96	334	11029	26,80	165,00	7164,17	0,377	0,361	Valid
8	108	406	12408	17,20	186,00	7164,17	0,530	0,361	Valid
9	110	428	12683	24,67	234,67	7164,17	0,558	0,361	Valid
10	107	409	12320	27,37	211,17	7164,17	0,477	0,361	Valid
11	103	399	11967	45,37	310,83	7164,17	0,545	0,361	Valid
12	99	359	11413	32,30	209,50	7164,17	0,436	0,361	Valid
13	120	504	13772	24,00	192,00	7164,17	0,463	0,361	Valid
14	118	494	13655	29,87	301,33	7164,17	0,651	0,361	Valid
15	106	412	12358	37,47	362,33	7164,17	0,699	0,361	Valid
16	120	512	13912	32,00	332,00	7164,17	0,693	0,361	Valid
17	119	497	13704	24,97	237,17	7164,17	0,561	0,361	Valid
18	106	416	12060	41,47	64,33	7164,17	0,118	0,361	Drop
19	115	461	13202	20,17	187,83	7164,17	0,494	0,361	Valid
20	128	568	14487	21,87	1,67	7164,17	0,004	0,361	Drop
21	119	499	13701	26,97	234,17	7164,17	0,533	0,361	Valid
22	119	499	13676	26,97	209,17	7164,17	0,476	0,361	Valid
23	111	451	12986	40,30	424,50	7164,17	0,790	0,361	Valid
24	122	512	13882	15,87	75,67	7164,17	0,224	0,361	Drop
25	117	489	13592	32,70	351,50	7164,17	0,726	0,361	Valid
26	109	435	12594	38,97	258,83	7164,17	0,490	0,361	Valid
27	116	476	13484	27,47	356,67	7164,17	0,804	0,361	Valid
28	115	471	13216	30,17	201,83	7164,17	0,434	0,361	Valid
29	124	542	14307	29,47	274,33	7164,17	0,597	0,361	Valid
30	125	545	14399	24,17	253,17	7164,17	0,608	0,361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas			
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1			
Variabel Y (Kepuasan Kerja)			
1.	Kolom ΣY_t	= Jumlah skor total =	3395
2.	Kolom ΣY_t^2	= Jumlah kuadrat skor total =	391365
3.	Kolom Σy_t^2	= $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 391365 - \frac{3395^2}{30} =$	7164,17
4.	Kolom ΣY	= Jumlah skor tiap butir =	119
5.	Kolom ΣY^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $5^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 4^2$ = 491	
6.	Kolom Σy^2	= $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 491 - \frac{119^2}{30} =$	18,97
7.	Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(5 \times 114) + (3 \times 88) + (4 \times 112) + \dots + (4 \times 93)$ = 13665	
8.	Kolom $\Sigma y \cdot y_t$	= $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 13665 - \frac{119 \times 3395}{30}$ = 198,17	
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{198,17}{\sqrt{18,97 \cdot 7164,17}} =$	0,538
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.		

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid Kepuasan Kerja																																
No.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						
1	5	4	4	4	3	4	3	5	1	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	98	9604		
2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	70	4900		
3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99	9801			
4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	1	5	3	5	3	4	4	4	3	92	8464			
5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	115	13225			
6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	3	3	3	80	6400			
7	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	121	14641			
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	15129			
9	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	102	10404				
10	5	2	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	92	8464				
11	4	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	98	9604			
12	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	117	13689			
13	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	109	11881			
14	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	2	5	5	4	5	5	2	5	2	5	4	4	4	4	5	3	104	10816			
15	4	5	5	5	3	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	117	13689			
16	5	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	2	3	5	3	3	4	4	4	5	4	91	8281			
17	3	2	2	2	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	85	7225			
18	4	5	4	4	4	3	4	4	2	5	5	3	4	3	3	2	5	3	4	4	3	5	3	4	3	1	94	8836				
19	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	122	14884				
20	3	2	4	3	5	2	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	3	2	90	8100				
21	2	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	81	6561			
22	3	5	4	2	3	4	3	1	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	84	7056				
23	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	2	3	4	4	93	8649				
24	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	102	10404				
25	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	103	10609				
26	3	3	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	60	3600				
27	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	3	5	108	11664				
28	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	122	14884				
29	4	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	108	11664				
30	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	95	9025				
ΣY_i	119	112	120	108	108	111	108	104	100	121	119	107	122	119	115	119	119	111	117	109	116	115	124	125	116	111	2975	302153				
ΣY_i^2	491	462	508	416	406	433	414	404	364	509	501	417	528	497	461	499	499	451	489	435	476	471	542	545	474	441						
$\Sigma Y_i Y_i^2$	12020	11464	12204	110816	10900	11216	10910	10611	10119	12159	12109	10965	12401	12029	11612	12037	12039	11435	11936	11132	11845	11647	12595	12662	11744	11326						
S_i^2	0,63	1,46	0,93	0,91	0,57	0,74	0,84	1,45	1,02	0,70	0,97	1,18	1,06	0,83	0,67	0,90	0,90	1,34	1,09	1,30	0,92	1,01	0,98	0,81	0,85	1,01						

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

$$\Sigma Y_t = 2975$$

$$\Sigma Y_t^2 = 302153$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	12020	18,97	219,17	7132,17	0,596	0,361	Valid
2	112	462	11464	43,87	357,33	7132,17	0,639	0,361	Valid
3	120	508	12204	28,00	304,00	7132,17	0,680	0,361	Valid
4	108	416	11036	27,20	326,00	7132,17	0,740	0,361	Valid
5	108	406	10900	17,20	190,00	7132,17	0,542	0,361	Valid
6	111	433	11216	22,30	208,50	7132,17	0,523	0,361	Valid
7	108	414	10910	25,20	200,00	7132,17	0,472	0,361	Valid
8	104	404	10611	43,47	297,67	7132,17	0,535	0,361	Valid
9	100	364	10119	30,67	202,33	7132,17	0,433	0,361	Valid
10	121	509	12159	20,97	159,83	7132,17	0,413	0,361	Valid
11	119	501	12109	28,97	308,17	7132,17	0,678	0,361	Valid
12	107	417	10965	35,37	354,17	7132,17	0,705	0,361	Valid
13	122	528	12401	31,87	302,67	7132,17	0,635	0,361	Valid
14	119	497	12029	24,97	228,17	7132,17	0,541	0,361	Valid
15	115	461	11612	20,17	207,83	7132,17	0,548	0,361	Valid
16	119	499	12037	26,97	236,17	7132,17	0,539	0,361	Valid
17	119	499	12039	26,97	238,17	7132,17	0,543	0,361	Valid
18	111	451	11435	40,30	427,50	7132,17	0,797	0,361	Valid
19	117	489	11936	32,70	333,50	7132,17	0,691	0,361	Valid
20	109	435	11132	38,97	322,83	7132,17	0,612	0,361	Valid
21	116	476	11845	27,47	341,67	7132,17	0,772	0,361	Valid
22	115	471	11647	30,17	242,83	7132,17	0,524	0,361	Valid
23	124	542	12595	29,47	298,33	7132,17	0,651	0,361	Valid
24	125	545	12662	24,17	266,17	7132,17	0,641	0,361	Valid
25	116	474	11744	25,47	240,67	7132,17	0,565	0,361	Valid
26	111	441	11326	30,30	318,50	7132,17	0,685	0,361	Valid

Lampiran 6: Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y		Kepuasan Kerja	
No.	Varians		
1	0,596	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	0,639	contoh butir ke 1	
3	0,680		
4	0,740	$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$	
5	0,542	$= \frac{491 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0,60$	
6	0,523		
7	0,472		
8	0,535		
9	0,433	2. Menghitung varians total	
10	0,413	$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$	
11	0,678	$= \frac{302153 - \frac{2975^2}{30}}{30} = 237,74$	
12	0,705		
13	0,635		
14	0,541		
15	0,548		
16	0,539		
17	0,543	3. Menghitung Reliabilitas	
18	0,797	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	
19	0,691	$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{15,70}{237,7} \right)$	
20	0,612	$= 0,971$	
21	0,772		
22	0,524		
23	0,651		
24	0,641		
25	0,565		
26	0,685	Kesimpulan	
Σ	15,70	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
		Tabel Interpretasi	
		Besarnya nilai r	Interpretasi
		0,800 - 1,000	Sangat tinggi
		0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X_1 (Self Efficacy)

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	104	410	10095	49,47	6760,07	1793,87	22,693	0,361	Valid
2	116	478	10984	29,47	7264,27	1793,87	31,596	0,361	Valid
3	100	372	9614	38,67	6407,33	1793,87	24,328	0,361	Valid
4	120	510	11430	30,00	7582,00	1793,87	32,683	0,361	Valid
5	109	443	10496	46,97	7000,73	1793,87	24,119	0,361	Valid
6	112	448	10624	29,87	7032,53	1793,87	30,382	0,361	Valid
7	94	318	8994	23,47	5979,73	1793,87	29,145	0,361	Valid
8	98	362	9432	41,87	6289,47	1793,87	22,950	0,361	Valid
9	115	461	10878	20,17	7190,33	1793,87	37,804	0,361	Valid
10	118	490	11198	25,87	7414,13	1793,87	34,419	0,361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel X1 (Self Efficacy)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 962
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 32642
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 32642 - \frac{962^2}{30} = 1793,87$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 93
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 5^2 + 1^2 + \dots + 2^2$ = 345
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 345 - \frac{93^2}{30} = 56,70$
7. Kolom $\Sigma X \cdot X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 27) + (5 \times 42) + (1 \times 28) + \dots + (2 \times 20)$ = 3128
8. Kolom $\Sigma x \cdot x_t$	= $\Sigma X \cdot X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 3128 - \frac{93 \times 962}{30}$ = 145,80
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{145,80}{\sqrt{56,70 \cdot 1793,87}} = 0,457$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X ₁ Valid												
Self Efficacy												
No.	Butir Pernyataan										X total	X total ²
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	4	3	3	4	4	4	1	3	2	31	961
2	4	4	3	1	4	4	5	3	4	5	37	1369
3	1	1	3	1	2	1	1	2	5	5	22	484
4	2	3	4	3	1	4	4	2	4	5	32	1024
5	4	3	3	3	4	4	1	1	2	1	26	676
6	3	1	3	4	3	4	3	2	2	1	26	676
7	4	3	2	3	4	3	4	3	2	1	29	841
8	2	4	2	2	3	2	1	2	3	4	25	625
9	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	30	900
10	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	35	1225
11	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	2025
12	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	27	729
13	1	4	3	3	2	4	2	3	1	2	25	625
14	4	3	4	3	4	2	4	1	1	2	28	784
15	2	1	3	2	1	1	1	3	4	5	23	529
16	2	4	2	4	3	4	3	2	2	2	28	784
17	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	22	484
18	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46	2116
19	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	43	1849
20	3	4	1	3	2	3	5	3	2	3	29	841
21	5	4	4	4	5	4	5	3	2	5	41	1681
22	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5	39	1521
23	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	45	2025
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46	2116
25	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	31	961
26	3	5	4	5	5	2	1	1	4	1	31	961
27	1	3	3	3	3	3	4	3	1	2	26	676
28	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	42	1764
29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	24	576
30	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	19	361
ΣX	94	101	99	98	100	98	100	77	88	98	953	32189
ΣX_i^2	338	377	359	366	384	360	400	231	300	388		
$\Sigma X_i X_i$	3194	3377	3329	3325	3402	3314	3435	2626	2905	3282		
S_i^2	1,45	1,23	1,08	1,53	1,69	1,33	2,22	1,11	1,40	2,26		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X1 (Self Efficacy)**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 953 \\ \Sigma X_t^2 &= 32189\end{aligned}$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	94	338	3194	43,47	207,93	1915,37	0,721	0,361	Valid
2	101	377	3377	36,97	168,57	1915,37	0,633	0,361	Valid
3	99	359	3329	32,30	184,10	1915,37	0,740	0,361	Valid
4	98	366	3325	45,87	211,87	1915,37	0,715	0,361	Valid
5	100	384	3402	50,67	225,33	1915,37	0,723	0,361	Valid
6	98	360	3314	39,87	200,87	1915,37	0,727	0,361	Valid
7	100	400	3435	66,67	258,33	1915,37	0,723	0,361	Valid
8	77	231	2626	33,37	179,97	1915,37	0,712	0,361	Valid
9	88	300	2905	41,87	109,53	1915,37	0,387	0,361	Valid
10	98	388	3282	67,87	168,87	1915,37	0,468	0,361	Valid

Lampiran 8: Uji Reliabilitas *Self Efficacy*

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁
Self Efficacy

No.	Varians
1	1,65
2	0,98
3	1,29
4	1,00
5	1,57
6	1,00
7	0,78
8	1,40
9	0,67
10	0,86
Σ	11,19

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{338 - \frac{94^2}{30}}{30} = 1,65$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{32189 - \frac{953^2}{30}}{30} = 63,85$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{10}{10-1} \left(1 - \frac{11,19}{63,8} \right)$$

$$= 0,916$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₂ (Locus of Control)

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	127	557	8148	19,37	125,83	1782,17	0,677	0,361	Valid
2	127	557	8148	19,37	125,83	1782,17	0,677	0,361	Valid
3	112	460	7253	41,87	178,33	1782,17	0,653	0,361	Valid
4	119	485	7611	12,97	94,17	1782,17	0,619	0,361	Valid
5	71	217	4600	48,97	115,17	1782,17	0,390	0,361	Valid
6	118	478	7564	13,87	110,33	1782,17	0,702	0,361	Valid
7	117	469	7507	12,70	116,50	1782,17	0,774	0,361	Valid
8	130	576	8287	12,67	75,33	1782,17	0,501	0,361	Valid
9	129	569	8230	14,30	81,50	1782,17	0,511	0,361	Valid
10	129	577	8258	22,30	109,50	1782,17	0,549	0,361	Valid
11	113	469	7244	43,37	106,17	1782,17	0,382	0,361	Valid
12	118	478	7564	13,87	110,33	1782,17	0,702	0,361	Valid
13	128	562	8205	15,87	119,67	1782,17	0,712	0,361	Valid
14	118	478	7564	13,87	110,33	1782,17	0,702	0,361	Valid
15	122	506	7793	9,87	86,67	1782,17	0,654	0,361	Valid
16	117	469	7507	12,70	116,50	1782,17	0,774	0,361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X2 (Locus of Control)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 1895
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 121483
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 121483 - \frac{1895^2}{30} = 1782,17$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 127
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 2^2$
 $= 557$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 557 - \frac{127^2}{30} = 19,37$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (4 \times 63) + (5 \times 62) + (5 \times 70) + \dots + (2 \times 57)$
 $= 8148$
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 8148 - \frac{127 \times 1895}{30}$
 $= 125,83$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{125,83}{\sqrt{19,37 \cdot 1782,17}} = 0,677$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X₂ Valid
Locus of Control

No. Resp.	Butir Pernyataan																X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	62	3844
2	3	1	5	2	3	3	2	3	5	3	5	5	2	4	5	2	53	2809
3	3	1	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	4	3	2	51	2601
4	3	1	5	3	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	2	57	3249
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78	6084
6	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	2	65	4225
7	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	59	3481
8	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	5	4	2	4	4	2	47	2209
9	2	1	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	2	3	5	2	56	3136
10	3	1	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	57	3249
11	4	1	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	4	5	3	2	59	3481
12	4	1	5	4	4	5	1	5	4	5	5	5	4	2	5	1	60	3600
13	4	1	4	3	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	4	2	59	3481
14	4	1	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	65	4225
15	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73	5329
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	67	4489
17	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	2	60	3600
18	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	74	5476
19	4	1	3	4	4	5	3	5	2	5	5	3	4	4	3	3	58	3364
20	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	67	4489
21	3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	45	2025
22	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	54	2916
23	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	42	1764
24	5	1	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	56	3136
25	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	3481
26	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71	5041
27	5	2	4	5	5	5	2	5	2	5	4	4	5	5	4	2	64	4096
28	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	74	5476
29	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	4	4	3	2	4	2	50	2500
30	3	2	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	2	4	1	50	2500
ΣX	113	56	127	106	113	125	83	125	123	125	138	127	106	115	127	83	1792	109356
ΣX _i ²	451	146	555	398	451	543	265	543	525	543	646	555	398	465	555	265		
ΣX _i X _j	6928	3530	7687	6504	6928	7625	5157	7625	7438	7625	8307	7687	6504	6967	7687	5157		
Si ²	0,85	1,38	0,58	0,78	0,85	0,74	1,18	0,74	0,69	0,74	0,37	0,58	0,78	0,81	0,58	1,18		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X2 (Locus of Control)**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 1792 \\ \Sigma X_t^2 &= 109356\end{aligned}$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	451	6934	25,37	184,13	2313,87	0,760	0,361	Valid
2	56	146	3534	41,47	188,93	2313,87	0,610	0,361	Valid
3	127	555	7695	17,37	108,87	2313,87	0,543	0,361	Valid
4	106	398	6510	23,47	178,27	2313,87	0,765	0,361	Valid
5	113	451	6934	25,37	184,13	2313,87	0,760	0,361	Valid
6	125	543	7633	22,17	166,33	2313,87	0,734	0,361	Valid
7	83	265	5159	35,37	201,13	2313,87	0,703	0,361	Valid
8	125	543	7633	22,17	166,33	2313,87	0,734	0,361	Valid
9	123	525	7446	20,70	98,80	2313,87	0,451	0,361	Valid
10	125	543	7633	22,17	166,33	2313,87	0,734	0,361	Valid
11	138	646	8315	11,20	71,80	2313,87	0,446	0,361	Valid
12	127	555	7695	17,37	108,87	2313,87	0,543	0,361	Valid
13	106	398	6510	23,47	178,27	2313,87	0,765	0,361	Valid
14	117	477	7075	20,70	86,20	2313,87	0,394	0,361	Valid
15	127	555	7695	17,37	108,87	2313,87	0,543	0,361	Valid
16	83	265	5159	35,37	201,13	2313,87	0,703	0,361	Valid

Lampiran 10: Uji Reliabilitas *Locus of Control*

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂
Locus of Control

No.	Varians
1	0,73
2	0,60
3	0,50
4	0,74
5	0,73
6	0,70
7	0,69
8	0,70
9	0,42
10	0,70
11	0,39
12	0,50
13	0,74
14	0,36
15	0,50
16	0,69
Σ	7,43

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{451 - \frac{113^2}{30}}{30} = 0,73$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{109356 - \frac{1792^2}{30}}{30} = 77,13$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{12}{12-1} \left(1 - \frac{7,43}{77,1} \right)$$

$$= 0,986$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 12: Data Final *Self Efficacy*

Self Efficacy											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	31
2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	43
3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	44
4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	28
5	4	4	4	5	2	4	2	4	3	4	36
6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
7	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
8	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	36
9	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	29
10	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	25
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
12	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	42
13	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	23
14	3	2	3	4	3	2	1	4	3	5	30
15	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	28
16	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	34
18	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	44
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
20	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
22	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33
23	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
24	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
25	5	3	5	3	4	4	2	4	3	4	37
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
27	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	45
28	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	42
29	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
31	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	32
32	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	33
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
34	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	43
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
36	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	42
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	25
40	5	4	5	4	5	4	2	1	3	3	36
41	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	39
42	4	3	3	1	3	2	3	3	2	4	28
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	4	3	1	4	2	3	4	3	3	4	31
45	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	31
46	4	1	5	4	4	5	4	4	4	3	38
47	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	41
48	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
49	3	2	3	4	3	2	1	4	3	5	30
50	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	38

51	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
52	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	36
54	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37
55	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	38
56	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	40
57	3	2	5	5	4	4	2	4	4	4	37
58	5	1	3	4	4	4	2	4	5	5	37
59	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	37
60	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	31
61	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
62	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	29
63	5	2	3	5	4	4	3	5	4	4	39
64	3	1	1	3	2	1	4	3	3	3	24
65	4	3	3	1	3	2	3	3	2	4	28
66	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	30
67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
68	2	3	4	5	4	3	5	4	4	3	37
69	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	28
70	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40
71	4	3	1	4	2	3	4	3	3	4	31
72	4	3	2	5	3	5	5	5	4	4	40
73	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	39
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
75	4	1	3	4	5	4	2	4	4	5	36
76	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	31
77	4	1	3	4	4	4	2	4	4	5	35
78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
79	4	1	3	4	4	3	2	4	4	5	34
80	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	23
81	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	43
82	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	31
83	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3	35
84	5	2	5	2	5	1	5	4	2	4	35
85	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	29
86	4	5	3	5	5	5	5	4	2	3	41
87	5	2	3	4	4	1	5	5	4	5	38
88	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	38
89	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	33
	345	308	320	336	327	320	305	350	334	362	

Lampiran 13: Data Final *Locus of Control*

Locus of Control																	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	4	1	2	5	2	2	3	4	2	1	2	5	2	3	45
2	4	3	4	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	1	4	3	46
3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	59
4	2	4	4	5	2	5	2	4	1	4	1	2	5	4	3	5	53
5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	63
6	2	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	5	2	5	3	4	56
7	3	4	4	5	2	4	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	55
8	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	67
9	1	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	2	4	5	58
10	3	4	5	3	4	2	2	3	4	4	5	2	3	3	4	3	54
11	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4	65
12	4	4	4	2	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	63
13	2	5	1	4	5	1	3	5	5	3	4	2	1	5	2	5	53
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	70
15	4	3	4	2	5	4	2	1	4	4	2	2	2	1	4	3	47
16	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	61
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	63
18	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	50
19	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	68
20	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	67
21	3	4	4	5	3	2	4	5	2	4	4	3	5	3	5	2	58
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
23	4	4	3	4	4	2	5	4	4	2	5	3	4	4	5	2	59
24	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	57
25	5	3	2	3	1	1	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	48
26	4	4	5	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	59
27	3	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	60
28	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66
29	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	2	69
30	5	5	3	5	4	5	4	4	5	2	3	5	4	5	4	3	66
31	2	3	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	55
32	4	4	5	3	1	5	4	2	5	5	5	3	3	4	3	5	61
33	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
34	1	2	4	5	2	3	3	3	1	4	5	4	4	3	5	4	53
35	1	4	5	5	4	1	1	3	2	4	3	2	2	5	4	4	50
36	3	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	57
37	5	4	5	5	5	1	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	68
38	5	4	4	4	5	3	4	2	4	5	2	4	4	2	4	4	60
39	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	59
40	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	71
41	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	3	52
42	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	56
43	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	59
44	3	3	4	2	2	2	4	5	3	4	1	2	5	5	3	2	50
45	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66
46	4	5	3	4	4	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	64
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
48	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	67
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	66
50	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	69

51	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	54
52	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	60
53	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	59
54	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	59
55	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	2	5	4	57
56	3	3	5	5	2	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	66
57	3	4	5	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	62
58	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	66
59	3	4	5	4	2	4	1	4	4	4	2	1	5	4	4	4	55
60	3	4	5	2	4	2	2	3	4	4	5	2	3	3	2	3	51
61	2	3	5	3	2	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	55
62	5	4	4	4	4	1	3	5	3	3	2	1	1	4	3	5	52
63	2	4	5	4	2	4	1	4	2	4	2	2	3	5	4	4	52
64	3	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	58
65	3	4	4	4	2	5	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	49
66	4	4	5	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	51
67	3	4	4	4	2	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	47
68	3	2	3	5	2	3	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	57
69	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	56
70	2	4	4	4	2	4	1	4	2	4	2	2	3	5	4	4	51
71	2	4	5	4	2	4	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	51
72	2	5	5	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	58
73	4	4	5	4	1	5	4	2	5	5	5	4	4	3	3	4	62
74	2	4	5	4	2	4	1	4	2	4	2	2	3	5	4	4	52
75	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	64
76	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	58
77	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
78	5	3	4	2	5	4	2	4	5	5	2	5	5	4	2	2	59
79	2	4	4	4	2	5	1	4	2	4	1	2	4	3	2	3	47
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	64
81	2	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	3	4	3	4	4	59
82	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	54
83	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	61
84	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	61
85	3	4	5	3	4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	56
86	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	69
87	2	5	1	4	5	1	3	5	5	3	4	2	2	5	2	5	54
88	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	72
89	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	69
	297	352	368	345	309	304	267	310	323	355	337	315	333	320	343	346	

Lampiran 14: Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Penelitian			
No.	Y	X1	X2
1	77	31	45
2	98	43	46
3	101	44	59
4	82	28	53
5	81	36	63
6	103	46	56
7	97	34	55
8	94	36	67
9	95	29	58
10	87	25	54
11	99	48	65
12	97	42	63
13	74	23	53
14	97	30	70
15	89	28	47
16	109	44	61
17	108	34	63
18	115	44	50
19	112	48	68
20	103	35	67
21	107	48	58
22	95	33	65
23	94	45	59
24	104	45	57
25	96	37	48
26	103	48	59
27	108	45	60
28	97	42	66
29	94	39	69
30	103	48	66
31	79	32	55
32	87	33	61
33	111	42	63
34	97	43	53
35	84	39	50
36	98	42	57
37	112	50	68
38	110	49	60
39	80	25	59
40	96	36	71
41	95	39	52
42	89	28	56
43	102	49	59
44	100	31	50
45	91	31	66
46	105	38	64
47	103	41	63
48	107	45	67
49	94	30	66
50	106	38	69

51	82	35	54
52	77	36	60
53	94	36	59
54	105	37	59
55	87	38	57
56	109	40	66
57	89	37	62
58	98	37	66
59	100	37	55
60	87	31	51
61	84	45	55
62	96	29	52
63	92	39	52
64	84	24	58
65	92	28	49
66	80	30	51
67	95	44	47
68	90	37	57
69	86	28	56
70	97	40	51
71	88	31	51
72	80	40	58
73	100	39	62
74	95	39	52
75	93	36	64
76	95	31	58
77	81	35	58
78	109	49	59
79	82	34	47
80	93	23	64
81	107	43	59
82	95	31	54
83	110	35	61
84	93	35	61
85	76	29	56
86	103	41	69
87	89	38	54
88	98	38	72
89	89	33	69

Lampiran 15: Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja

Deskripsi Data Penelitian

1. **Kepuasan Kerja****Statistics**

Kepuasan Kerja

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		95.11
Median		95.00
Mode		95
Std. Deviation		9.741
Variance		94.896
Range		41
Minimum		74
Maximum		115
Sum		8465

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 115 - 74 \\ &= 41 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,857 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

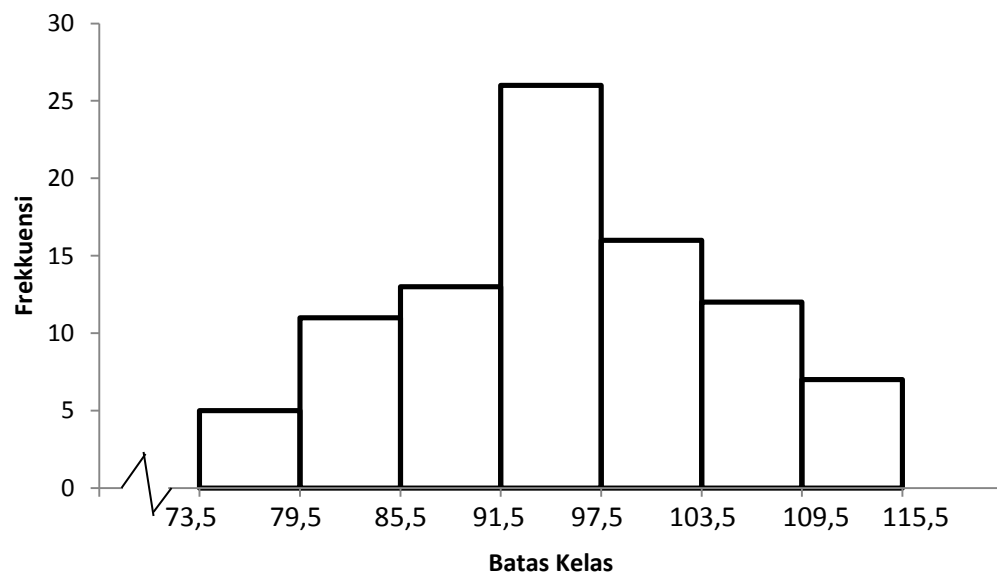
c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{7} \\ &= 5,857 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74-79	73,5	79,5	5	6%
80-85	79,5	85,5	11	12%
86-91	85,5	91,5	13	15%
92-97	91,5	97,5	26	29%
98-103	97,5	103,5	16	18%
104-109	103,5	109,5	12	13%
110-115	109,5	115,5	6	7%
Jumlah			89	100%

e. Grafik Histogram



Lampiran 16: Deskripsi Data Penelitian *Self Efficacy*2. **Status Self Efficacy**

		Statistics
Self Efficacy		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		37.16
Median		37.00
Mode		31
Std. Deviation		6.799
Variance		46.225
Range		27
Minimum		23
Maximum		50
Sum		3307

Distribusi Frekuensi Variabel Self Efficacy (X_1)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 50 - 23 \\ &= 27 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,857 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

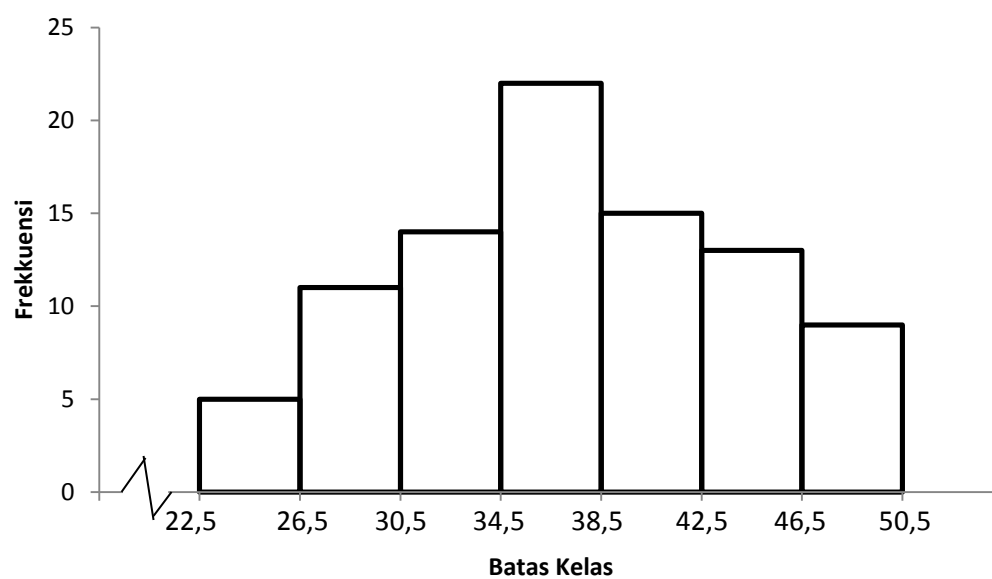
c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,857 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
23-26	22,5	26,5	5	6%
27-30	26,5	30,5	11	12%
31-34	30,5	34,5	14	16%
35-38	34,5	38,5	22	25%
39-42	38,5	42,5	15	17%
43-46	42,5	46,5	13	15%
47-50	46,5	50,5	9	10%
Jumlah			89	100%

e. Grafik Histogram



Lampiran 17: Deskripsi Data Penelitian *Locus of Control*3. *Locus of Control*

Statistics		
Locus of Control		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		58.70
Median		59.00
Mode		59
Std. Deviation		6.555
Variance		42.964
Range		27
Minimum		45
Maximum		72
Sum		5224

Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control* (X_2)

- Menentukan Rentang

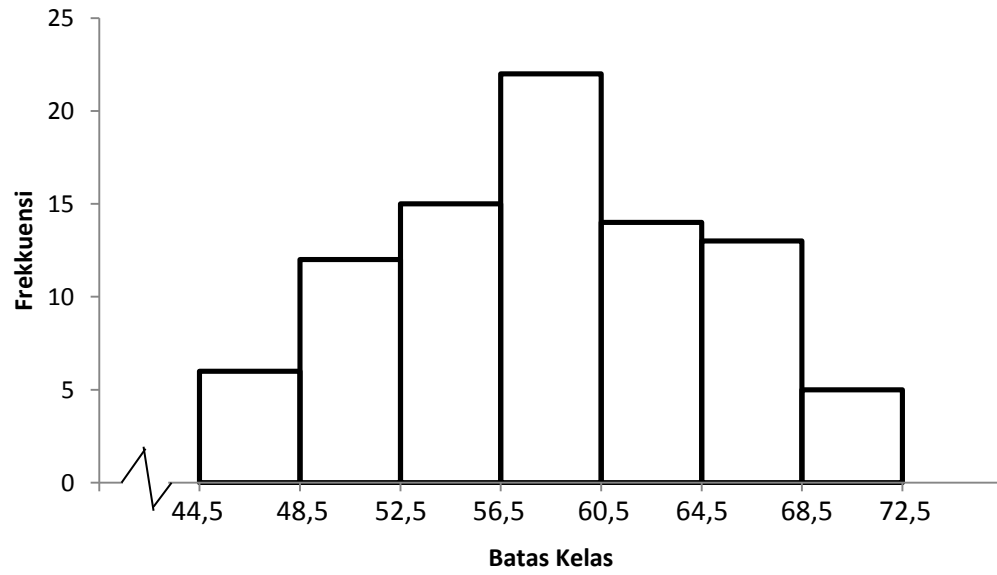
$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 72 - 45 \\ &= 27 \end{aligned}$$
- Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,857 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$
- Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,857 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$
- Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45-48	44,5	48,5	6	7%
49-52	48,5	52,5	12	13%
53-56	52,5	56,5	15	17%
57-60	56,5	60,5	22	25%
61-64	60,5	64,5	14	16%
65-68	64,5	68,5	13	15%
69-72	68,5	72,5	7	8%
Jumlah			89	100%

e. Grafik Histogram



Lampiran 18: Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Uji Normalitas

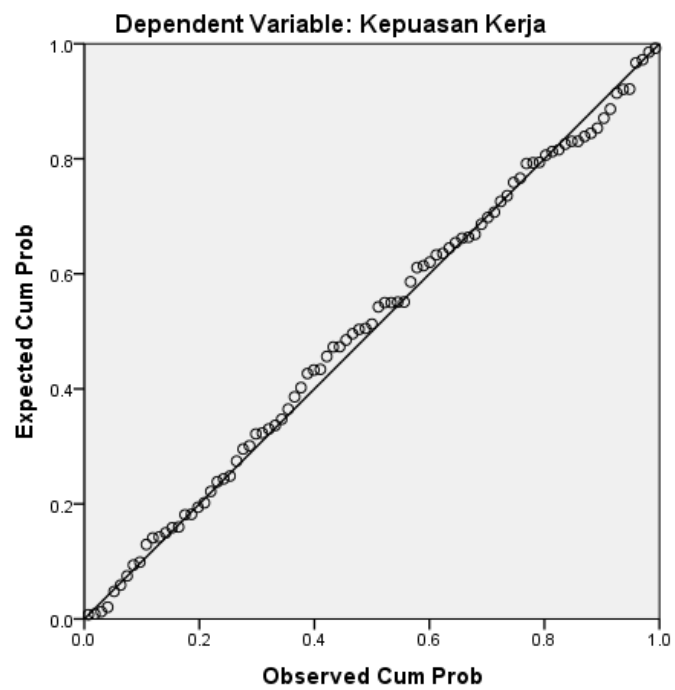
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.073	89	.200*	.980	89	.193
Self Efficacy	.076	89	.200*	.978	89	.137
Locus of Control	.070	89	.200*	.981	89	.231

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 19: Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	3942.579	24	164.274	2.385	.003
		Linearity	3324.519	1	3324.519	48.266	.000
		Deviation from Linearity	618.060	23	26.872	.390	.993
	Within Groups		4408.298	64	68.880		
Total			8350.876	88			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Locus of Control	Between Groups	(Combined)	2921.904	26	112.381	1.283	.210
		Linearity	1164.493	1	1164.493	13.299	.001
		Deviation from Linearity	1757.412	25	70.296	.803	.724
	Within Groups		5428.972	62	87.564		
Total			8350.876	88			

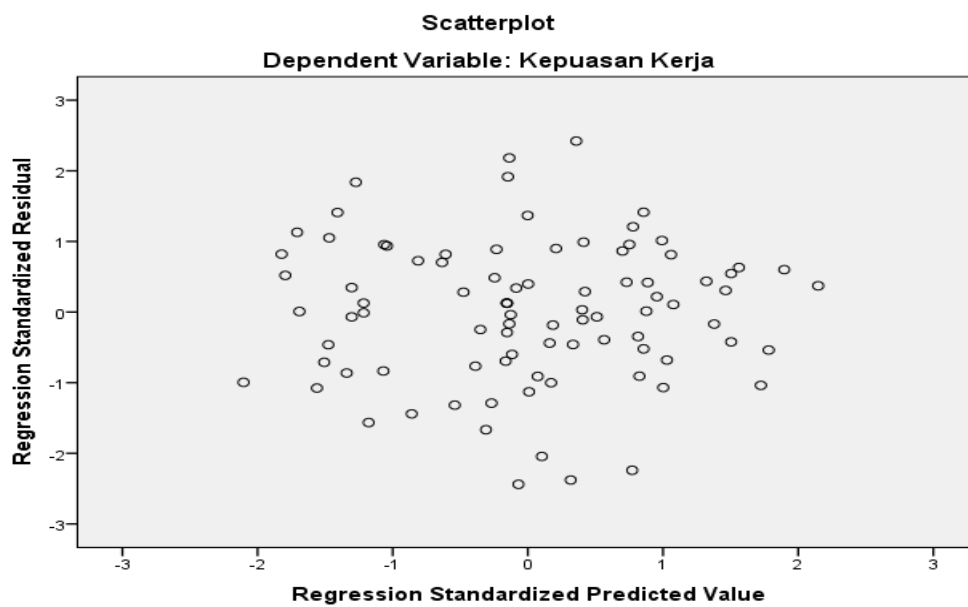
Lampiran 20: Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.430	4.584		2.276	.025
	Self Efficacy	-.041	.070	-.063	-.576	.566
	Locus of Control	-.056	.073	-.084	-.766	.446

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 21: Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	.958	1.043
	Locus of Control	.958	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 22: Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Regression**Correlations**

		Kepuasan Kerja	Self Efficacy	Locus of Control
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.631	.373
	Self Efficacy	.631	1.000	.204
	Locus of Control	.373	.204	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Self Efficacy	.000	.	.028
	Locus of Control	.000	.028	.
N	Kepuasan Kerja	89	89	89
	Self Efficacy	89	89	89
	Locus of Control	89	89	89

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control, Self Efficacy ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3846.876	2	1923.438	36.726	.000 ^b
	Residual	4504.000	86	52.372		
	Total	8350.876	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.936	7.538		5.563	.000
	Self Efficacy	.829	.116	.579	7.157	.000
	Locus of Control	.381	.121	.255	3.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 23: Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.448	7.23686	1.894

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 24: Tabel Issac

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 26: Tabel t

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Lampiran 27: Tabel F

DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

RIWAYAT HIDUP



Asyifa Ismi Khaerunnisa, lahir Bogor 26 Juli 1995.

Anak ketiga dari empat bersaudara. Beralamat di jalan

Pancamarga No. 1 Kampung Mear RT 06/ RW 003

desa Pamegarsari Kecamatan Jasinga Kabupaten

Bogor. Pendidikan formal yang telah dijalani mulai

dari TK Nurul Faizin 1999-2000, SD Negeri 1 Jasinga

pada tahun 2001 sampai dengan 2007, SMP Negeri 1 Jasinga pada tahun 2007sampai dengan 2010, SMA Negeri 1 Jasinga pada tahun 2010sampai dengan 2013.

Pada tahun 2013 melalui jalur SNMPTN/ Undangan diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan memiliki pengalaman mengajar di SMK Negeri 10 Jakarta pada tahun 2016 sebagai guru mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran selain itu juga menjadi pembimbing ekskul paduan suara dan vocal grup, dan memiliki pengalaman praktik kerja lapangan di bagian front liner Kantor POS indonesia KCP bogor pada tahun 2016.