

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA GORONTALO**

OLEH
SALMAWATI SAHALI
E.21.16.202

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA GORONTALO**

OLEH

SALMAWATI SAHALI

E.21.16.202

SKRIPSI

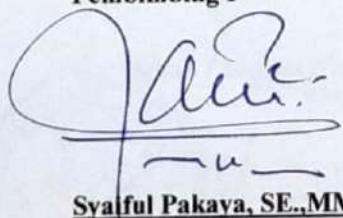
untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

Gorontalo, 27 September 2022

Menyetujui,

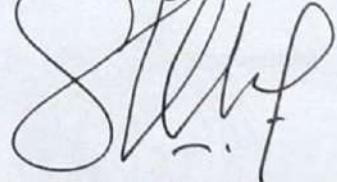
Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE.,MM

NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA GORONTALO**

OLEH

SALMAWATI SAHALI

E.21.16.202

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, ST., MM
(Ketua penguji)
2. Poppy Mu'Jizat, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Wiwin L.Husin, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Sri Meike Jusup, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 27 September 2022

Yang membuat pernyataan



NIM E2116202

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Orang positif saling mendukung, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.
- ❖ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.
- ❖ Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang

PERSEMBAHAN

- ❖ Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku
- ❖ Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta
- ❖ Ku persembahkan kepada suamiku tercinta, beserta buah hatiku
- ❖ Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Alhamdulillah tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

SALMAWATI SAHALI. E2116202. PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh *Locus of control* (X) yang terdiri dari *Locus of control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan Dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel *Locus of control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Locus of control Internal* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo yakni sebesar 0.489 atau 48,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa *locus of control Eksternal* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.375 atau 37,5%.

Kata kunci: *Locus of control Internal*, *Locus Of Control Eksternal*, *Kepuasan Kerja*



SALMAWATI SAHALI. E2116202. THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO.

This study aims to determine the magnitude of the influence of Locus of control (X) which consists of Internal Locus of Control (X1) and External Locus Of Control (X2) on the Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Used in this study through a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and the sampling technique used in this study used the Census method, the data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and documentation, and the analytical method used was the path analysis method.

The results of the first test show that the variable Locus of control Internal (X1) and Locus Of Control External (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. that is equal to 0.537 or 53.7%. The results of testing the second hypothesis show that the Internal Locus of Control (X1) partially has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, which is 0.489 or 48.9%. The results of the third test show that the external locus of control (X2) partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, which is 0.375 or 37.5%.

Keywords: Internal Locus of Control, External Locus Of Control, Job Satisfaction



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Locus of control Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hantarkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi, juga kepada suamiku tercinta yang senantiasa berada

disampingku selalu setia mendampingi serta membantu dengan tulus. Serta rekan mahasiswa jurusan manajemen yang tidak dapat di sebut namanya satu persatu, dan juga sahabat-sahabat tercinta yang juga selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2022

Salmawati Sahali

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 <i>Locus of Control</i>	9
2.1.1.1 Definisi <i>Locus of Control</i>	9
2.1.1.2 Karakteristik <i>Locus of Control</i>	11
2.1.1.3 Faktor Pembentukan <i>Locus of Control</i>	16
2.1.1.4 Aspek <i>Locus of Control</i>	18
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	22
2.1.2.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	24

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3 Penelitian Terdahulu	28
2.2 Kerangka Pemikiran	30
2.3 Hipotesis	31

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	33
3.2 Metode Penelitian.....	33
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	33
3.2.2 Oprasional Variabel Penelitian	33
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	35
3.2.3.1 Populasi	35
3.2.3.2 Sampel.....	36
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.2.5.1 Jenis Data	37
3.2.5.2 Sumber Data	38
3.2.6 Metode Analisis Data	38
3.2.6.1 Uji Validitas	38
3.2.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.2.7 Konversi Data	41
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis	42
3.2.9 Pengujian Hipotesis	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kota Gorontalo ..	45
4.1.2 Visi dan Misi	48
4.1.3 Struktur organisasi.....	49
4.2 Hasil penelitian.....	50
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden	50

4.2.2	Deskriptif karakteristik variabel penelitian	53
4.2.3	Hasil uji Validitas dan Realibilitas	56
4.2.4	Analisis data statistik	59
4.2.5	Pengujian hipotesis	60
4.3	Pembahasan hasil penelitian.....	62

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	69
-----	-----------------	----

5.2	Saran	69
-----	-------------	----

DAFTAR PUSTAKA	71
-----------------------------	----

LAMPIRAN	74
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2. Tabel Populasi.....	35
Tabel 3.3. Penentuan Skor Jawaban Kuesioner.....	37
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang <i>Locus of control internal</i> (X1).....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang <i>locus of control Eksternal</i> (X2).....	54
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas <i>Locus of control Internal</i> (X1).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas <i>locus of control Eksternal</i> (X2)....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan kerja (Y).....	58
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 terhadap Kepuasan kerja (Y).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	42
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo	49
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	74
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	80
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	92
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	97
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	103
Lampiran 6 Uji hipotesis	104
Lampiran 7 R table dan F table.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap organisasi dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Suatu pekerjaan dalam organisasi pasti menghadapi banyak situasi baik kondisi tersebut yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Dimana berbagai bentuk kondisi tersebut telah mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi tersebut. Dan secara analogy apa yang terjadi pada suatu organisasi itu di pengaruhi oleh Sumber daya manusianya. Untuk bisa bersaing secara sehat dan kompetitif dalam sebuah organisasi di butuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang unggul dalam bidang pekerjaan dan bisa menerima hasil dari keputusan apapun dari kelompok kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tentukan oleh kantor.

Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam MSDM, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul. Hasil dari proses peningkatan kemampuan dan keterampilan itulah yang membentuk kualitas pegawai sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Sumber daya manusia yang di maksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan kantor sangat tergantung pada sikap dan bagaimana pegawai bisa mengembangkan pengetahuan dan keahliannya dalam pekerjaan. Maka diperlukan sebuah produktivitas kerja dari pegawai yang baik dan semakin meningkat. Namun tidak menutup kemungkinan pegawai akan merasakan kenyamanan dan kepuasaan selama bekerja dalam organisasi yang selalu mengutamakan tujuan kantor, namun tidak memperhatikan kesulitan yang di rasakan pegawai selama bekerja. Jika organisasi tidak memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bertugas, maka hal tersebut bisa berdampak pada Kepuasan kerja pegawai.

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Ketika pegawai memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di

dalam organisasi. Sedangkan, menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi.

Kepuasan kerja tidak datang begitu saja melainkan di pengaruhi oleh beberapa factor, Salah satu karakteristik yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang ialah *Locus of control*. Setiap orang memiliki keyakinan dan pandangan atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dan keyakinan inilah yang disebut dengan locus of control.

Locus of control merupakan keyakinan seseorang mengenai sumber penyebab dari kejadian-kejadian yang di alami dalam kehidupannya. Mcshane dan Glinow (2017), menyatakan bahwa *Locus of control* adalah ciri kepribadian yang mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa peristiwa yang terjadi berada dalam kendali mereka. pendapat ini mengisyaratkan bahwa *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwasanya cara dia bertindak itu atas kendali mereka sendiri ataupun kendali dari pengaruh orang lain.

Locus of control dapat di artikan bahwa sikap seseorang dalam mengartikan sebab dari suatu peristiwa, setiap orang pasti menilai bahwa kekuatanlah yang menghasilkan keberhasilan dan kegagalan dengan sikap yang berbeda-beda. *Locus of control* dibagi menjadi dua variabel, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang dengan *Locus of control eksternal* ialah mereka yang memiliki cara pandang dimana segala hasil yang di peroleh baik maupun buruk itu berada di luar control control diri mereka, dan

mereka menganggap semua itu disebabkan oleh faktor luar seperti takdir, keberuntungan dan juga kesempatan. Sedangkan seseorang dengan *Internal Locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hal yang di dapat dalam pekerjaannya baik atau buruk itu disebabkan dari dalam diri mereka sendiri seperti usaha dan kemampuan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo merupakan salah satu bentuk Instansi yang memiliki tugas yang telah ditetapkan oleh peraturan Walikota Gorontalo. Adapun tugas tersebut adalah Dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah Kota Gorontalo dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah Kota Gorontalo. Sedangkan visi dari Dinas PUPR Kota Gorontalo adalah Terwujudnya Pembangunan Infrastruktur Prasarana Kota Yang Handal Dan Bermanfaat Dalam Menunjang Pengembangan kota Gorontalo Yang Merata, Berbudaya Dan Berkelanjutan Dengan Dukungan Konsistensi Penataan Ruang Yang Dinamis. Dalam melaksanakan tugas untuk mencapai visi organisasi tentulah tidak akan dicapai tanpa adanya sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, oleh karenanya penting bagi organisasi untuk memperhatikan tingkat kepuasan pegawai agar tugas dan visi organisasi dapat dicapai sesuai dengan target.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo diperoleh informasi fenomena terkait kepuasan kerja pegawai. Permasalahan kepuasaan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Gorontalo itu sering kali di lihat dari kedisiplinan dan juga datang dan pulang yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Sehingga akan menurunkan produktivitas kerja pegawai, jika produktivitas kerja pegawai menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Jika kepuasan kerja bermasalah maka harus di lihat dari kepribadian pegawai atau *Locus of control* individu. *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan seseorang mengenai kejadian yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* juga mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang di perolehnya.

Masalah *Locus of control* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo yaitu dari hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti pada 10 orang pegawai dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan *Locus of control Internal* dan *Locus of control Eksternal*. Hasil dari jawaban dari pertanyaan yang berkaitan dengan *Locus of control internal* 8 dari 10 orang pegawai berpendapat bahwa mereka termasuk individu yang selalu percaya apa yang dicapai merupakan hasil usaha sendiri, namun dari 10 orang pegawai ada 2 orang pegawai yang percaya juga bahwa kesuksesan individu juga terjadi karena faktor keberuntungan namun ia tetap percaya bahwa hasil yang dicapai juga merupakan dari usaha sendiri. Sedangkan Jawaban dari Pertanyaan *Eksternal Locus of control*, 2 dari 10 orang pegawai menganggap bahwa hasil usaha atau kesuksesan juga terjadi karena tidak adanya keberuntungan. Dari hasil jawaban pertanyaan wawancara awal, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo mereka termasuk dalam Kepribadian *Locus of control Internal* yang percaya bahwa apa yang diperoleh dalam pekerjaan merupakan hasil usaha sendiri. Disini peneliti mengambil focus tidak hanya pada *internal locus of control* Saja, tetapi *external locus of control* juga di kaitkan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang peranan *Locus of control* pegawai dalam mencapai tujuan dinas, apakah pegawai cenderung pada *Locus of control internal* atau *Locus of control eksternal* dalam menghadapi permasalahan yang terjadi selama bekerja. Sehingga peneliti ingin mengetahui lebih Pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai dalam mencapai tujuan. Dengan mengangkat judul **“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh *Locus of Control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

2. Seberapa besar pengaruh *Internal Locus Of Control* (X1) secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh *Eksternal Locus Of Control* (X2) secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Untuk membahas lebih lanjut penelitian ini, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *Internal Locus of control* (X1) dan *Eksternal Locus of control* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Internal locus of control* (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Eksternal Locus of control* (X2) secara parsial Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan sumbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah manajerial dengan memperhatikan setiap keadaan pegawai.

1.4.2.2 Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Sebagai input untuk perbaikan system kerja guna menjamin dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan langkah-langkah selanjutnya yang diambil dalam kebijakan bagi pegawai dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Locus Of Control*

2.1.1.1 Definisi *Locus Of Control*

Konsep *Locus of control* pertama kali di kemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory*. Menurut Pervin (dalam Amalini, 2016) konsep locus of control merupakan bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan kehidupan seseorang. *Locus of control* ialah cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Kepribadian ini memiliki tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Menurut Sulthon, Muqorrobin Filosofi (2017) *Locus of locus of control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hal-hal baik atau buruk terjadi dalam hidup mereka, umumnya tentang isu-isu tertentu seperti kesehatan atau akademik. Secara garis besar, locus of control berasal dari budaya, keluarga, dan latar belakang. Kebanyakan orang dengan locus of control internal berasal dari keluarga yang fokus pada pekerjaan, pendidikan, dan tanggung jawab. Kebanyakan orang

dengan locus of control eksternal berasal dari latar belakang sosial ekonomi rendah dengan sedikit kontrol atas kehidupan mereka.

Menurut Su'un (2020 : 103) mengatakan bahwa konsep jalur *locus control* pertama kali diusulkan oleh Rotter pada tahun 1966, menyatakan bahwa locus of control adalah salah satu variable tentang kepribadian yang di definisikan sebagai individu yang percaya mampu mengendalikan nasib mereka sendiri. Rahim (2018), *Locus of control* merupakan kepribadian seseorang yang menganggap bahwa dirinya mampu melakukan tugas individu dengan sendirinya. dan peran Locus control ini memiliki pengaruh pada penampilan seseorang.

Menurut Wardhana, P. Prayoga (2020 : 2) *Locus of control* merupakan bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku yang ada pada dirinya sebagai bentuk hubungan pada orang lain atau lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya. Dan locus of control juga merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka.

Menurut Irwandi (Desi Permata Sari, 2018) *Locus of control* didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap sumber nasibnya. Konsep locus of control memiliki landasan teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa orang berpikir bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. yang lain percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh orang lain, seperti kekuatan eksternal atau keberuntungan.

Menurut Desi Permata Sari (2018 : 12) mengatakan bahwa *Locus of control* adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan dengan orang lain dan lingkungannya. *Locus of control* merupakan gambaran keyakinan seseorang mengenai penentu perilakunya. *Locus of control* juga merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku.

Rotter (dalam Isnanto,T. *et al.* 2020) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan gambaran keyakinan individu mengenai sumber perilaku penentunya. Menurut Rotter ada empat aspek yang mendasari *locus of control* yaitu potensi perilaku, harapan, penguatan dan suasana psikologis.

Menurut Subroto Setyowati (2017) bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilaku sangat mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* juga merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan control dalam diri pribadi dalam kehidupannya daripada di kendalikan oleh kekuatan dari luar.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan *locus of control* (pusat kendali) merupakan suatu kepribadian atau kepercayaan diri bahwa apa yang terjadi pada kehidupannya bisa di kendalikan oleh diri sendiri. Namun ada juga yang tidak percaya diri terhadap apa yang ia lakukan, dan masih menganggap apa yang terjadi pada dirinya berasal dari faktor luar.

2.1.1.2 Karakteristik *Locus of Control*

Robbins dan Judge (dalam Nainggolan, M. A. *et al* 2018) mendefinisikan *locus of control* sebagai sejauh mana individu percaya bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Introvert adalah mereka yang percaya

bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Ekstrovert adalah individu yang percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kesempatan

1. *Internal Locus of Control.*

Internal locus of control Merupakan kepercayaan seseorang bahwa dirinya bisa mengendalikan peristiwa dan bisa menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini biasanya memiliki etos kerja yang kuat dan tabah dalam menghadapi masalah. Adanya perasaan khawatir dalam diri seseorang yang memiliki internal locus of control relative kecil di banding dengan semangat serta keberaniannya untuk menghadapi masalah dalam bekerja, sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah mlarikan diri dari masalah pekerjaan.

2. *Eksternal Locus of control.*

Eksternal locus of control merupakan cara pandang seseorang dimana segala hal yang didapat baik atau buruk berada di luar control diri mereka. Mereka menganggap itu hanya sebuah keberuntungan saja. Individu yang termasuk dalam kategori ini meletakan tanggung jawab di luar kendalinya, dan selalu menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi dirinya. Apabila individu mengalami kegagalan atau tidak bisa menyelesaikan masalah, maka individu tersebut akan menganggap bahwa suatu kegagalan adalah nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Menurut Sarjati (2017:24), locus of control adalah sejauh mana seseorang menerima tanggung jawab pribadi atas apa yang terjadi pada dirinya. Pusat

kendali dibagi menjadi dua bagian, internal dan eksternal. Locus of control internal mengacu pada fakta bahwa peristiwa positif dan negatif terjadi sebagai akibat dari tindakan atau tindakan sendiri dan diatur sendiri. Locus of control eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu peristiwa tidak secara langsung berhubungan dengan dan di luar kendali seseorang.

Menurut Agustina, Novalia (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara locus of control dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya karyawan akan merasa puas jika ia dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai akibat dari pengaruh dalam dirinya (internal) dan lingkungan (eksternal).

Pengukuran variabel locus of control diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Aditya mahendra putra (2015 : 12). Bahwa locus of control terbagi menjadi dua yaitu Internal locus of control dan eksternal locus of control.

1. *Internal locus of control*

Pandangan atau persepsi seseorang akan akan kemampuan dalam menentukan nasib sendiri, indikatornya sebagai berikut:

- a. Segala usaha yang dicapai oleh diri sendiri merukan hasil dari usaha sendiri.
- b. Keberhasilan individu karena kerja keras sendiri.
- c. Segala yang diperoleh sendiri bukan karena keberuntungan.
- d. Kehidupannya individu ditentukan oleh tindakannya.
- e. Kegagalan yang di alami merupakan akibat perbuatan sendiri.

2. *Eksternal Locus of control*

Pandangan seseorang terhadap sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib dan keberuntungan. Indikatornya sebagai berikut:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena tidak beruntung.
- b. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- c. Kesuksesan diri disebabkan oleh faktor nasib.

Menurut Tumengkol Vicka. *et al* (2020) *Locus of control* (lokus kendali) merupakan tingkat dimana orang percaya bahwa mereka memiliki control atas hasil dari peristiwa dalam kehidupan mereka, Sebagai lawan dari kekuatan eksternal diluar kendali mereka. Lokus kendali yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus kendali ini terbagi menjadi dua yaitu Lokus kendali Internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi sedangkan Lokus kendali Eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka di karenakan oleh faktor luar diri yaitu organisasi.

Menurut Adiek Sapto Atmojo *et al* (2019 : 157) menjelaskan perbedaan locus of control internal dan locus of control eksternal

- a. *Locus of control internal.*

Merupakan keyakinan bahwa keberhasilan yang didapatkan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan yang dikendalikan. Seseorang dengan kecenderungan locus of control internal memiliki keyakinan setiap kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilakunya sendiri.

b. *Locus of control eksternal.*

Seseorang dengan locus of control eksternal memiliki kepercayaan bahwa tindakan mereka memiliki sedikit dampak bagi kegagalan dan juga keberhasilan. Dan mereka meyakini dengan kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialami.

Menurut Crider dalam Amalini, H.F. *et al* (2016 : 70) bahwa perbedaan karakteristik antara internal dan eksternal locus of control yaitu sebagai berikut :

1. *Internal locus of control*

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif tinggi
- c. Selalu berusaha dalam memecahkan masalah
- d. Selalu berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai perspesi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Eksternal locus of control*

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena selalu percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c. Kurang mencari informasi
- d. Mempunyai harapan bahwa ada korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. Mudah dipengaruhi dan selalu bergantung pada petunjuk orang lain.

Menurut Kahar, Muhammad *et al* (2019 : 83) mengatakan bahwa hasil yang dicapai oleh *locus of control internal* di anggap berasal dari aktifitas

dirinya. Sedangkan individu *locus of control eksternal* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Menurut Fatia Rosyida and Jun Surjanti (2017 : 2) mengatakan bahwa pegawai dengan *locus of control* internal mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah yang di hadapi. Sedangkan pegawai dengan *locus of control* eksternal memiliki cara pandang dimana hasil yang mereka dapatkan disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, nasib dan peluang.

2.1.1.3 Faktor Pembentukan *Locus of Control*

Sejatinya dalam diri manusia terdapat Locus of control masing-masing entah internal atau eksternal. Apakah locus of control internal yang lebih tinggi atau eksternal locus of control, semua itu tergantung dari faktor pembentukan locus of control tersebut. Locus of control dalam diri seseorang bisa berubah dari yang awalnya locus of control internal nya tinggi bisa jadi menjadi locus of control eksternal.

Menurut Phares (dalam Kuni Zakiyah, 2017) Factor yang bisa mempengaruhi perubahan locus of control yaitu sebagai berikut:

- 1. *Lingkungan.***

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi seseorang dalam persepsi mereka terhadap diri mereka sendiri. Ketika lingkungan kita memberikan respon pada saat yang tepat, maka pandangan kita bahwa apa yang dilakukan akan dapat merubah lingkungannya. Dengan kata lain, lingkungan

yang sehat dan positif akan mempengaruhi persepsi individu dan cenderung memberikan seseorang locus of control internal. Sebaliknya jika lingkungan yang tidak sehat akan mempengaruhi seseorang cenderung memiliki locus of control eksternal.

2. Perubahan usia.

Perubahan usia juga bisa mempengaruhi seseorang dalam melihat suatu masalah yang terjadi pada dirinya, ini juga mempengaruhi locus of control. Karena semakin bertambahnya usia maka semakin bertambah pula peristiwa dan pengalaman yang terjadi di kehidupannya. Hal ini dapat dilihat ketika bertambahnya usia yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi juga internal locus of controlnya.

3. Jenis kelamin.

Jenis kelamin juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi locus of control dari seseorang. Dalam lingkungan pekerjaan pegawai wanita lebih tertantang untuk menghadapi resiko dalam pekerjaan dibandingkan untuk menghindarinya. Karena wanita dipandang lebih kritis daripada pria yang cenderung menghindari masalah.

4. Keluarga.

Lingkungan keluarga sangat menentukan dalam pembentukan karakter maupun dari sifat seseorang, karena dari lingkungan keluargalah seseorang pertama kali melakukan interaksi dengan orangtuanya. Dari orang tua dan keluarga pertama kali nilai dan norma ditanamkan pada diri individu. Jadi

lingkungan keluarga juga sangat berperan penting dalam pembentukan karakter seseorang termasuk dalam pembentukan locus of control.

5. *Social.*

Sosial dalam lingkungan masayrakat juga bisa mempengaruhi locus of control seseorang. Individu yang memiliki status social yang rendah maka ia termasuk dalam eksternal locus of control, sebaliknya jika seseorang mempunyai status social yang tinggi maka semakin tinggi pula internal locus of control yang dimiliki. Jadi factor social juga mempengaruhi locus of control seseorang.

2.1.1.4 Aspek-aspek *Locus of control*

Menurut Rotter (Puspita, 2020) mengatakan aspek-aspek internal locus of control ada tiga ialah;

- a. Memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu mengatasi dan juga mengontrol kehidupannya ialah hasil dari faktor internal.
- b. Selalu berusaha dan percaya untuk mencapai tujuan dengan keterampilannya sendiri dan bertanggung jawab.
- c. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

Phares (Munawarah, 2019) menyebutkan aspek locus of control internal ada tiga (3) yaitu :

1. Kemampuan. mereka yakin bahwa kegagalan dan kesuksesan yang terjadi pada mereka sangat di pengaruhi oleh kemampuan yang di miliki.

2. Minat. Merupakan suatu perhatian yang sangat kuat dan mendalam disertai dengan perasaan senang terhadap suatu kegiatan sehingga mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan kemauannya.
3. Usaha. Seseorang yang memiliki locus of control internal selalu bersikap optimis, pantang menyerah dan selalu berusaha untuk mengontrol sikapnya.

Yang termasuk dalam Aspek locus of control Eksternal juga ada 3 yaitu :

1. Nasib. Seseorang sering menganggap bahwa kegagalan dan kesuksesan yang mereka alami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang sudah terjadi, mereka selalu percaya terhadap firasat baik dan buruk yang menimpa mereka.
2. Keberuntungan. Seseorang yang memiliki tipe eksternal mereka sangat percaya pada keberuntungan, dan percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
3. Pengaruh dari orang lain. Seseorang yang memiliki eksternal locus of control menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan lebih tinggi dari mereka sangat mempengaruhi perilaku mereka dan selalu mengharapkan bantuan dari mereka.

2.1.2 Kepuasaan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasaan Kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Kepuasaan kerja bagi setiap individu adalah relatif. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasaan yang berbeda-beda, Secara umum kepuasaan kerja merupakan suatu tingkat Emosional positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasaan kerja merupakan sikap umum pegawai terhadap pekerjaan yang jalani, jika membahas tentang sikap pegawai maka yang dimaksud adalah kepuasaan kerja. Handoko mengatakan kepuasan kerja ialah keadaan emosi seorang pegawai baik yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Kepuasaan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasaan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak kejadian-kejadian dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasaan yang individu rasakan. Sebaliknya, semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan kita, maka semakin Rendah tingkat kepuasaan kerja yang dirasakan.

Kepuasaan kerja pegawai merupakan gambaran perasaan senang dan juga tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain indikasi-indikasi seperti hasil kerja yang telah dikerjakan, kompensasi, dan kepuasaan kerja bagi pegawai apabila dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat waktu.

Robbins dan Judge (Meithiana Indrasari, 2017:39) mengemukakan kepuasaan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Individu yang memiliki tingkat kepuasaan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasaan yang rendah maka akan memiliki perasaan yang negative terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Newstrom dan David (dalam, Nadeak Banuara, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan senang atau tidak senang dan emosi yang merupakan pandangannya terhadap kerjanya. Yusuf dan Mukhyidan Sunarti mengatakan bahwa kepuasaan kerja merupakan suatu keadaan emosi positif dan dapat menyenangkan diri seseorang akibat dari hasil penilaian atas pekerjaan dan pengalaman seseorang dalam bekerja. Sedangkan menurut Testa dan Locke (Meithiana,indrasari 2017) kepuasaan kerja merupakan kegembiraan atau perasaan emosi positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan dan juga pengalaman kerja.

Wether dan Davis (dalam Meithiana indrasari (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum pegawai tentang pekerjaan yang dikerjakan, jika membahas sikap pegawai maka yang dimaksudkan ialah kepuasan kerja. Luthans (2017:39) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai jasa baik finansial maupun nonfinansial.

Menurut Sedarmayanti (dalam Kahar, Muhammad *et al* 2019) mengatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kemantapan psikologis, dan pada giliranya akan menjadi frustasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan emosi tidak stabil. Sedangkan pegawai yang mendapatkan

kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan selalu berprestasi. Oleh sebab itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif dalam lingkungan bekerja.

Dari semua pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negative dari seseorang yang merasa puas atau tidak puas terhadap hasil dari pekerjaan atau kegiatan yang ia lakukan. Jika kegiatan yang ia lakukan mendapatkan hasil yang sesuai keinginanya maka ia akan merasakan kepuasan dalam bekerja, namun sebaliknya jika hasil dari kegiatanya diluar dugaanya maka ia akan merasa tidak puas dalam bekerja.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai keputusan diantaranya sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah salah satu dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivasi dan kebersihan. Pada umumnya karyawan mengharapkan bahwa faktor-faktor tertentu akan menimbulkan kepuasan kerja jika ada dan menimbulkan ketidakpuasan jika tidak ada. Teori ini berkaitan dengan kondisi sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keselamatan, kualitas pengawasan, dan hubungan interpersonal

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini diwujudkan dalam sejauh mana hasil kerja yang dirasakan oleh individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak hasil yang mereka dapatkan,

semakin puas mereka dan sebaliknya. Fokusnya adalah pada kesimpulan apa pun yang menilai orang terlepas dari siapa mereka. Teori nilai ini berfokus pada hasil apa pun yang menilai orang terlepas dari siapa mereka. Dalam pendekatan ini, kunci kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang Anda lakukan dan apa yang Anda inginkan. Dalam hal ini, semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan kerja

3. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam yang berpendapat bahwa harus ada keseimbangan dalam suatu organisasi. Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil bagaimana hasil input mereka dibandingkan dengan hasil input karyawan lain. Oleh karena itu, jika perbandingan terasa seimbang, karyawan akan puas. Di sisi lain, jika tidak seimbang dalam kenyataan, dapat menyebabkan ketidakpuasan

4. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter dan mengemukakan bahwa pengukuran kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara kenyataan dan persepsi pegawai

5. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak keinginan karyawan, semakin puas karyawan.

6. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tidak hanya tergantung pada kebutuhan, tetapi juga sangat tergantung pada pendapat kelompok referensi karyawan. Seperangkat informasi yang diberikan oleh karyawan digunakan untuk mengevaluasi diri dan lingkungannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan terpuaskan jika memenuhi minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.1.2.3 Faktor Kepuasaan Kerja

Robbins dalam Meithiana Indrasari (2017:44) mengatakan bahwa kepuasaan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Mentally Challenging Work

Faktor pekerjaan yang menantang secara mental dalam kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan semua kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara bebas. Karyawan sangat mengharapkan umpan balik dari atasan mereka tentang seberapa baik pekerjaan dilakukan. Pekerjaan yang tidak sulit cepat melelahkan karyawan, sedangkan jika pekerjaan yang terlalu sulit menjadi sulit dilakukan dan dapat membuat frustrasi karyawan. Jumlah pekerjaan yang sangat terbatas akan membuat karyawan senang dan puas.

b. Equitable Rewards

Maksud dari factor ini pegawai menginginkan kebijakan dalam organisasi dalam system pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang di harapakan. Kepuasaan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil dan sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai dan sesuai standard yang berlaku.

c. Supportive Working Conditions

Pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk mendapatkan rasa kenyamanan. pegawai tidak menyukai fasilitas kerja yang tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan pegawai. Karyawan menyukai suasana lingkungan kerja seperti suasana dirumah.

d. Supportive Colleague

Pegawai tidak hanya bekerja untuk mendapatkan uang dan juga penghargaan fisik. Kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan social. Dengan hanya memiliki dukungan kerja dari rekan kerja sudah memberikan kepuasaan kerja bagi pegawai. Perilaku pemimpin juga berpengaruh terhadap kepuasaan kerja pegawai.

Glisson dan Durick dalam Meithiana Indasari (2017:44) mengatakan kepuasaan kerja dapat meliputi sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, yang meliputi pendidikan, jenis kelamin, kemampuan, motivasi dan juga usia.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi otonomi, gaji dan penghasilan, rutinitas, dan tantangan dan keragaman.

- c. Karakteristik organisasi, meliputi profesionalisme, sentralisasi, feedback dan budaya

2.1.2.4 Dimensi Kepuasaan Kerja

Kepuasaan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Dalam Meithiana Indasari (2017:45) mengatakan ada empat (3) dimensi kepuasaan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri.

Pekerjaan memberikan Kesempatan kepada pegawai untuk bisa belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor dijelaskan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang menggerakan tingkat motivasi yang kuat sehingga bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kepuasan terhadap gaji.

Kepuasaan kerja pegawai akan terbentuk jika gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan seimbang dengan pegawai lainnya.

3. Kepuasaan terhadap rekan kerja.

Jika dalam sebuah organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang baik, bersahabat, harmonis dan saling membantu untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam organisasi belajar yang kondusif, dan maka akan terciptanya kepuasaan kerja pegawai.

Luthans (2017:46) mengatakan bahwa kepuasaan kerja mempunyai empat (4) dimensi yaitu;

- a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang didapatkan pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang didapatkan pegawai tidak akan cukup untuk memenuhi

kebutuhan sehari-hari namun juga untuk kebutuhan yang lebih besar. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai harus memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil dan bersifat dinamis.

- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang baik itu harus bisa menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Jika pekerjaan terlalu mudah akan memberikan kejemuhan bagi pegawai, tetapi jika pekerjaan yang terlalu berat juga akan membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi diikuti oleh tanggung jawab, tugas, dan juga wewenang yang baru lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Peluang promosi ini memberikan pengaruh yang berbeda bagi kepuasaan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja. Rekan kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasaan bagi pegawai lain. Rekan kerja seperti itu jika ada dalam kelompok kerja maka pekerjaan akan terasa mudah dilakukan dan akibatnya pegawai akan mendapatkan kepuasaan.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Henis fiqih Amalini dkk (2016) Pengaruh Locus of Control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang)	Independen: <ul style="list-style-type: none">Internal locus of controlEksternal locus of control Dependen: <ul style="list-style-type: none">Kepuasan kerjaKinerja	*Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan eksternal locus of control berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PDAM Kota Malang dengan populasi sebanyak 380 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Stratified random sampling. Dan dalam menentukan sampel menggunakan rumus Slovin
Banuara Nadeak (2017) Pengaruh Locus of control, Integritas, dan komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang	Indenpenden: <ul style="list-style-type: none">Locus of controlIntegritasKomunikasi interpersonal Dependen: <ul style="list-style-type: none">Kepuasan kerja	*Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif locus of control terhadap kepuasan kerja. *metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan teknik analisis jalur (path analisis).
Fatia Rosyida & Jun Surjanti (2017) Pengaruh job involvement dan Locus of control terhadap	Independen: <ul style="list-style-type: none">Job involvementLocus of control Dependen:	*Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

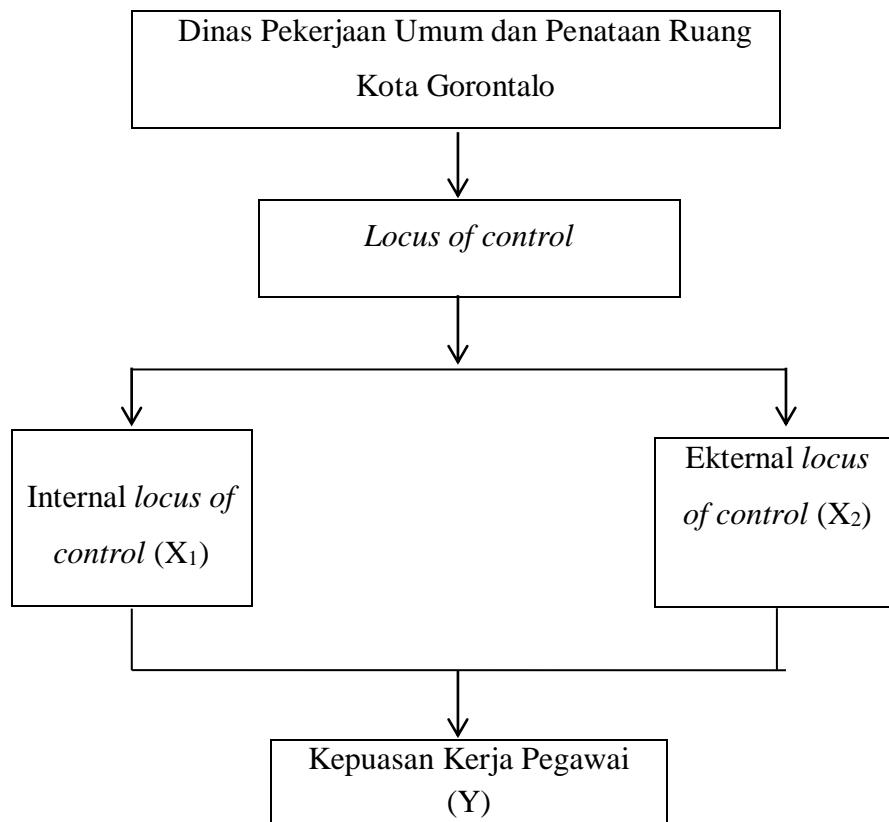
kepuasan karyawan pada PT.Sinar karya abadi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja 	<p>karyawan.</p> <p>*jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitaif dan teknik pemilihan sampel menggunakan <i>Proportionate Stratified random Sampling</i>. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.</p>
Peneliti (2020) Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo	<p>Independent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internal locus of control • Eksternal locus of control <p>Dependent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja 	<p>*Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi langsung kelapangan untuk mendapatkan data primer, tempat penelitian dilakukan pada Dinas tenaga kerja koperasi dan UKM kota Gorontalo dengan populasi 49 orang.</p> <p>*Metode analisis dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan rumus <i>alpha cronbach</i> untuk menghitung uji reliabilitas.</p>

Perbedaan penelitian ini dari peneliti sebelumnya, jika dilihat dari hasil peneliti terdahulu ada hasil yang mengatakan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun ada juga hasil peneliti yang mengatakan bahwa locus of control eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil dari penelitian sementara ini mengatakan bahwa locus of control internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan dalam penelitian. Kerangka pemikiran juga merupakan dasar pemikiran dari penelitian kita.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Dari gambar di atas menjelaskan bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. *Locus of control* memiliki hubungan dengan kepuasan pegawai, pegawai yang memiliki *Locus of control internal* akan cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *Locus of control eksternal*.

Locus of control merupakan salah satu tipe kepribadian, dan *locus of control* terbagi atas dua variabel yaitu internal locus of control dan eksternal locus of control. *Internal locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *Eksternal locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa sesuatu sangat dikendalikan oleh faktor luar seperti keberuntungan.

Kepuasan kerja juga sangat penting untuk aktualisasi diri, pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan merasa frustasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun dan mempunyai semangat kerja yang rendah, emosinya tidak stabil. Sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan biasanya berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun Dinas, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesa atau Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih bersifat Praduga karena masih harus di buktikan kebenarannya. Berdasarkan teori hasil dari penelitian terhadulu, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. *Locus of control* Internal (X1) dan *Locus Of Control* Eksternal (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

2. *Locus Of Control* Internal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
3. *Locus Of Control* Eksternal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas yang menjadi objek penelitian ini yaitu *Locus of control* (X) yang terdiri dari dua variable yakni, Internal *locus of control* (X1) dan Eksternal *locus of control* (X2) Terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian yang di lakukan oleh peneliti termasuk dalam kategori jenis penelitian observasi. Artinya penelitian di lakukan langsung ke lapangan guna mendapatkan data primer. Sedangkan sifat dari penelitian ini yaitu analisis dekriptif untuk mendapatkan data yang di butuhkan peneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk bisa mengetahui data apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu mengoperasikan variabel variabel seperti yang telah di bahas dari latar belakang dan juga rumusan masalah dengan maksud untuk menentukan instrument atau pengukuran variabel yang meliputi. *Locus of control* dan Kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Locus of control (X)</i>	<i>Internal locus of control (X1)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segala yang dicapai individu merupakan hasil usaha sendiri. 2. Keberhasilan individu karena kerja keras. 3. Segala yang dibutuhkan individu bukan karena keberuntungan. 4. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. 5. Kegagalan yang di alami individu akibat perbuatan sendiri. 	Ordinal
	<i>Eksternal locus of control (X2)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegagalan yang di alami individu karena ketidak keberuntungan. 2. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. 3. Kesuksesan individu karena faktor nasib. 	Ordinal

Sumber : Aditya Mahendra Putra (2015:12)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>	1. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri	<ol style="list-style-type: none"> a. Menghasilkan prestasi yang baik b. Pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya. 	Ordinal
	2. Kepuasan terhadap Gaji	<ol style="list-style-type: none"> a. Gaji yang diterima sesuai dengan Beban kerja. b. Gaji yang diterima seimbang dengan pegawai lainnya. 	
	3. Kepuasan terhadap Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan antar pekerja yang baik, dan saling membantu b. Suasana yang nyaman dalam organisasi 	

Sumber : Dr.Meithiana (2017: 45)

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan sebuah penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dari objek penelitian.

Sugiyono (2016:57), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Nawawi (2015:141) menyebutkan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo yang berjumlah 49 orang. Gambaran Tentang jumlah Populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kota Gorontalo**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretariat	17
3.	Sumber Daya Air	8
4.	Bina Marga	15
5.	Cipta Karya	15
6.	Penataan Ruang	10
7.	UPTD	3
	Jumlah	69

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

3.2.3.2 Sampel

Arikunto (2010:56) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti, sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2016:62) mengatakan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus (*sampling jenuh*). Riduwan (2010:64) *sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya bisa mendekati nilai sesungguhnya terhadap nilai populasi. Maka pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo 69 sebanyak orang.

Jadi pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sebanyak 69 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observasi) yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada tempat penelitian untuk melihat aktifitas yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dan mendapatkan data berupa informasi yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.
3. Kuesioner dilakukan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden.

Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

4. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku dan makalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah pada tempat penelitian.

3.2.5 Jenis dan Sumber Data

Untuk penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokan dalam dua jenis yaitu :

3.2.5.1 Jenis Data

1. Data Kuantitaif merupakan data yang berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif ialah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

2. Data Kualitatif merupakan data yang bukan bilangan namun berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan dan gambaran suatu objek dalam penelitian ini, data kualitatif merupakan kondisi perusahaan atau sejarah kantor.

3.2.5.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, dapat diperoleh melalui buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah.

3.2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif . yang dilakukan untuk membuat dan membahas presentasi dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan hasil data yang baik dan mendekati kebenaran sudah pasti di perlukan suatu alat ukur yang valid dan andal. Dan untuk bisa meyakini bahwa alat ukur tersebut valid dan andal maka perlu adanya uji validitas dan uji reliabilitas terhadap intsrumen sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objekktif.

3.2.6.1 Uji validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat para ahli (*judgment experts*). Setelah instrument di konstruksikan tentang aspek-aspek yang akan di ukur dengan berdasarkan teori, maka selanjutnya akan di konstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah disusun.

Sugiyono (2012:144) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka harus terus di uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui oleh para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi di ambil.

Uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian validitas penelitian menggunakan rumus Pearson Product Moment adalah.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r : Angka korelasi

X : Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y : Skor pertanyaan (ke n) variabel Y

n : Jumlah responden

XY : Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisian Korelasi

R	Keterangan
0,800 sampai 1,000	Sangat tinggi
0,600 sampai 0,799	Tinggi
0,400 sampai 0,599	Cukup tinggi
0,200 sampai 0,399	Rendah
0,000 sampai 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2010:110)

Untuk melihat penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu sebagai berikut :

- 1) Dengan melihat harga r dan diinterpretasikan dalam korelasi tinggi, cukup dan lainnya.
- 2) Dengan berkonsultasi pada table harga titik r product moment sehingga akan diketahui korelasi yang tidak signifikan. Jika harga r lebih rendah atau kecil dari harga kritis dalam table, maka korelasi tersebut tidak akan signifikan. Begitu juga sebaliknya.

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument yang cukup untuk bisa di percaya sebagai alat pengumpulan data. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu, instrument yang sudah di percaya dan yang reliable akan menghasilkan data yang baik. Apabila data penelitian benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun di ambil tetap sama. Untuk mengetahui dan menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *Alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum si}{st} \right)$$

Dimana :

$\sum S_i$ = Jumlah Varians dalam setiap instrumen

S_t = Varians Total

k = Jumlah Item pertanyaan

3.2.7 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal dengan method of successive interval. Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert diadakan secara scoring yakni pemberian nilai numeric 1,2,3,4,5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerical tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan ke dalam interval sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung Proporsi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap proporsi.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung *scala value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan:

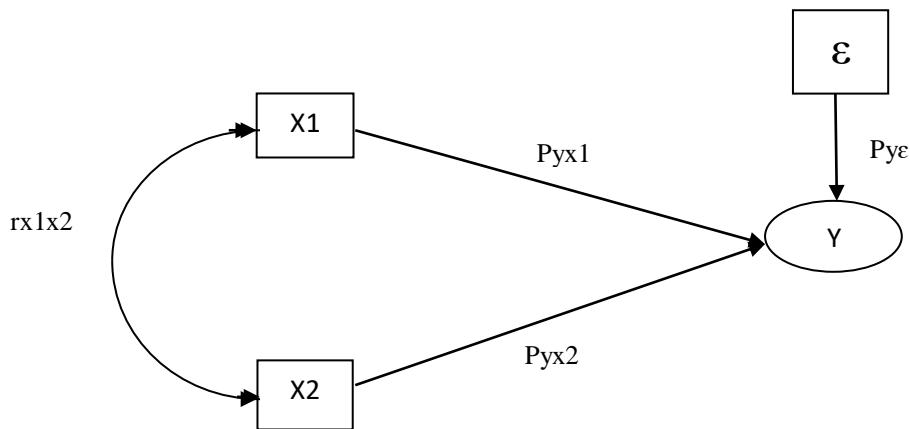
$$\text{Skala (i)} = \frac{Zriil(i-1)-Zriil(i)}{\text{Prop Kum (i)}-\text{Prop Kum}(i-1)}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan : Score = scale value + $|$ scale value $| + 1$

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja karyawan maka pengujian ini di lakukan dengan uji analisis jalur (path analysis). Dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala likert melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur ini di gunakan dengan pertimbangan pola hubungan antara variabel dalam penelitian. Hipotesis penelitian ini diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel indenpenden dan dependen sebagai berikut ini :

Gambar 3.1 Struktur Path Analysis



Dari gambar di atas dapat di lihat persamaan berikut ini :

$$Y = PyX1 + PyX2$$

Dimana :

X1 : Internal Locus of Control

X2 : Eksternal Locus of Control

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

Py : Koefisian jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

ε : Epsilon (variabel yang tidak diteliti)

Data yang terkumpul akan di analisi hubungan kasualnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang akan memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga menunjukan bahwa sub-sub variabel tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 Tetapi ada variabel lain yang ikut mempengaruhi yang biasa disebut variabel epsilon yaitu variabel yang tidak diteliti.

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis ini akan menggunakan path Analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan structural yaitu :

$$Y = PyX1 + PyX2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung maxtriks korelasi antara $X1, X2$ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers $R1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx1} ($i=1,2,3$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinan total $X1, X2$ terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Hitung pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :
 - a. Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (Pyxi) (Pyxi); \text{ dimana } i=1,2,3$$

Dimana $i=$ yang berpengaruh dan $j=$ yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau biasanya dengan rumus :

$$Pyxi^2 + \sum Pyxi rxixj.$$

9. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Pada Tahun 1960 Dinas PU dibagi menjadi 2 bagian yakni Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dan Pekerjaan Umum Daerah (PUD), hal ini disebabkan daerah Gorontalo dimekarkan menjadi 2 wilayah yakni Kota Praja (sekarang Kota Gorontalo) dan Kabupaten Dati II Gorontalo (Sekarang Kab. Gorontalo). Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dulunya menumpang di Gudang PU Seksi. Gudang yang dijadikan kantor PUK tersebut berada diatas tanah milik Sekolah Rakyat (SR) Kewedanan Gorontalo yang terletak di Kampung Heledulaa Distrik Kota, dan selanjutnya tanah tersebut diberikan oleh Penilik Sekolah Rakyat (SR) Kewedanan Gorontalo kepada PUK guna untuk pembangunan lebih lanjut kantor PUK. Saat itu Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dipimpin oleh Bapak Abdul Puluhulawa.

Pada Tahun 1962 Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti oleh Bapak Hasan Luma dan Beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) hanya 1 Tahun dan setelah itu diganti lagi oleh Bapak G. Nento. Beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) selama 3 Tahun yakni dari Tahun 1963 sampai dengan 1966. Dan Pada tahun 1967 di ganti lagi oleh bapak Mus Luneto dan Beliau bertugas di PUK selama 6 Tahun yakni 1967 sampai dengan 1972, dan setelah itu diganti oleh Bapak Ih. Moh. Latif. Beliau bertugas di PUK

dari Tahun 1973 sampai dengan Tahun 1974. Dan Pada Tahun 1975 Bapak Mus Luneto kembali bertugas lagi di PUK untuk kedua kalinya. Masa Dinasnya saat itu selama 7 (tujuh) tahun yakni dari Tahun 1975 sampai dengan tahun 1981. Dan pada masa Bapak Mus Luneto memimpin PUK pada Tahun 1980 PUK berubah menjadi Dinas PU Kotamadya Gorontalo sebab waktu itu Kota Praja Gorontalo berubah menjadi Kotamdaya Gorontalo.

Pada Tahun 1982 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja diganti lagi oleh Bapak EDI Mahmud. Masa dinas beliau di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja adalah selama 2 Tahun yakni dari Tahun 1982 sampai dengan Tahun 1983. Dan pada Tahun 1983 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti lagi oleh Bapak Berny Jassin. Masa Dinas beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja adalah selama 5 (lima) tahun yakni dari tahun 1983 sampai dengan 1988. Dan pada tahun 1988 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti lagi oleh Ir. Jhony Lolong. Masa Dinas beliau selama 3 (tiga) Tahun yakni dari Tahun 1988 sampai dengan 1991. Pada masa kedinasan Bapak Lolong ada pembangunan Kantor baru untuk Dinas PU Kotamadya Gorontalo yang berlokasi didepan Kantor Lama PUK (Gudang PU Seksi). Dinas PU Kotamadya Gorontalo terdiri dari Bagian Teknik, Bagian Bengkel, Bagian Gudang, Bagian Jalan dan jembatan dan Bagian Pengawasan Bangunan.

Pada Tahun 1991 Kepala kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti oleh Bapak Ir. Nurdin Mokoginta. Dan beliau bertugas selama 8 (Delapan) Tahun dan setelah itu diganti oleh Bapak Lance Loway. Masa dinas

beliau di kantor pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) selama 2 Tahun yakni dari Tahun 1999 sampai dengan Tahun 2001. Pada masa pemerintahan beliau yakni selang Tahun 2000 Dinas PU Kotamadya Gorontalo berubah nama lagi menjadi Dinas PU Kota Gorontalo. Saat itu mengalami perubahan bagian-bagian yakni Bagian Tata usaha, Seksi Bina Marga, Seksi Pengairan, Seksi Cipta Karya, Seksi Perencanaan. Dan setelah Bapak Lance Loway diganti Kepala kantor Pekerjaan Umum Kota Praja diganti oleh Bapak Ir. Kusnan Sudrajat. Beliau bertugas di kantor Pekerjaan Umum Kota Praja selama 7 Tahun yakni dari Tahun 2001 sampai dengan tahun 2008. Pada masa beliau memimpin PUK pada tahun 2004 Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo berubah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2004, tanggal 24 Juni 2004, dan Pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur dengan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 16 Tahun 2004, tanggal 2 Juli 2004, dimana Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo terdiri dari 1 (satu) bagian, yakni Bagian Tata Usaha dan 4 (empat) bidang, masing-masing Bidang Pengairan, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Sarana dan Prasarana. Saat itu dibawah pimpinan Bapak Kusnan Sudrajad.

Pada Tahun 2008 yakni sejak tanggal 19 Agustus 2008 sampai dengan sekarang ini Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo dipimpin Ir. Ha. Hendritis S. Saleh, M.Si sebagai Kepala Dinas berdasarkan SK Walikota Gorontalo Nomor 821.2/BKD-DIKLAT/1526, tanggal 19 Agustus 2008. Dengan adanya Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2009 tanggal 10 Agustus 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo Dinas Pekerjaan

Umum Kota Gorontalo yang terdiri dari Sekretariat dan 4 (empat) Bidang, masing – masing Bidang Pengairan, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Keuangan. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo. Bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo yang Susunan Organisasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, Bidang Pengairan, Bidang Perumahan Rakyat, Unit Pelaksanaan Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo terletak di Jalan Rajawali No. 16, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo. Bangunan Kantor konstruksi dua lantai dimana Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo berkantor di lantai bawah, sedangkan pada lantai atas ditempati oleh Badan Lingkungan Hidup. Dinas Pekerjaan Umum juga mempunyai sebuah bangunan Laboratorium Konstruksi dan Gudang Alat Berat, serta 5 (lima) unit Rumah Dinas.

4.1.2 Visi Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Visi :

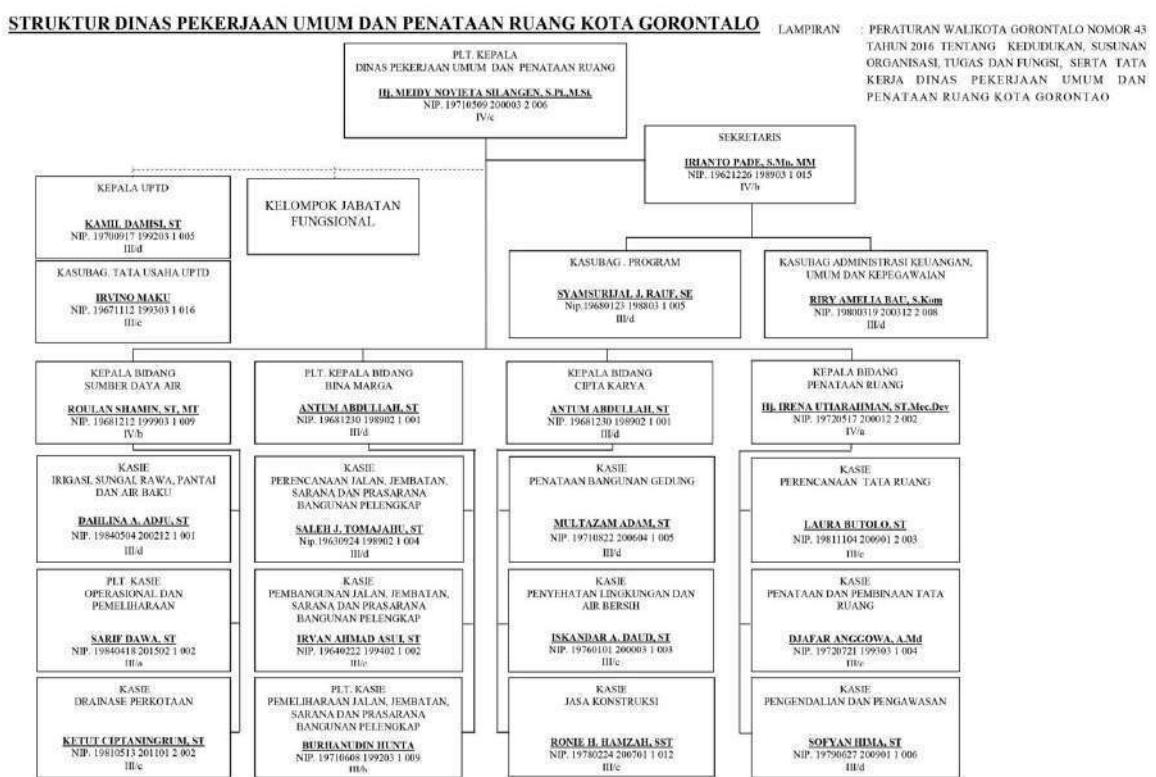
Terwujudnya Pembangunan Infrastruktur Prasarana Kota Yang Handal Dan Bermanfaat Dalam Menunjang Pengembangan kota Gorontalo Yang Merata, Berbudaya Dan Berkelanjutan Dengan Dukungan Konsistensi Penataan Ruang Yang Dinamis

Misi :

Meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang handal disemua sektor publik

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 69 responden pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	44	63.8
Perempuan	25	36.2
Jumlah	69	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki. Hal ini dapat diartikan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo lebih banyak menggunakan pegawai laki-laki dibanding dengan perempuan.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Percentase (%)
17 - 25 Tahun	9	13.0
26 - 35 Tahun	21	30.4
36 - 45 Tahun	26	37.7
> 45 Tahun	13	18.8
Jumlah	69	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo memiliki usia yang produktif dalam bekerja.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah	Percentase (%)
1 - 2 Tahun	0	0.0
3 - 4 Tahun	0	0.0
5 Tahun ke atas	69	100.0
Jumlah	69	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo semuanya telah bekerja selama 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	jumlah	Percentase (%)
SD	1	1.4
SLTP	1	1.4
SLTA	24	34.8
DIPLOMA	9	13.0
Sarjana (S1)	31	44.9
Magister (S2)	2	2.9
Doktor (S3)	1	1.4
Jumlah	69	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan lebih menunjukkan kinerja yang tinggi.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Bobot Jumlah skor tertinggi} : 5 \times 1 \times 69 = 345$$

$$\text{Bobot Jumlah skor rendah} : 1 \times 1 \times 69 = 69$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{345-69}{5} = \frac{175-35}{5} = 55,2 \text{ dibulatkan menjadi } 55$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
69 - 124	Sangat Rendah
125 - 180	Rendah
181 - 136	Sedang
237 - 292	Tinggi
293 - 348	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 69 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. *Locus of control internal* (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *locus of control internal* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Locus of control internal* (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.3	0	0	0.0	3	6	4.3
3	4	12	5.8	3	9	4.3	3	9	4.3
4	8	32	11.6	13	52	18.8	7	28	10.1
5	54	270	78.3	53	265	76.8	56	280	81.2
Σ	69	320	100	69	326	100	69	323	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	1.4	1	0	1.4
2	2	4	2.9	2	4	2.9
3	6	18	8.7	6	18	8.7
4	11	44	15.9	9	36	13.0
5	49	245	71.0	51	255	73.9
Σ	69	311	100	69	313	100
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *locus of control internal* (X1) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa segala yang dicapai pegawai merupakan hasil usaha sendiri. Keberhasilan pegawai karena kerja keras. Segala yang dibutuhkan individu bukan karena keberuntungan. Kehidupan pegawai ditentukan oleh tindakannya. Kegagalan yang di alami pegawai akibat perbuatan sendiri.

2. *Locus of control External* (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *locus of control eksternal* (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang *locus of control Eksternal* (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	3	0	4.3
2	0	0	0.0	1	2	1.4	3	6	4.3
3	6	18	8.7	11	33	15.9	5	15	7.2
4	11	44	15.9	11	44	15.9	16	64	23.2
5	52	260	75.4	46	230	66.7	42	210	60.9
Σ	69	322	100	69	309	100	69	295	100
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi				Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *locus of control eksternal* (X2) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kegagalan yang di alami pegawai karena ketidak keberuntungan. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. Kesuksesan pegawai karena factor nasib.

3. Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	1.4	0	0	0	3	0	4.3
2	3	6	4.3	3	6	4.3	2	4	2.9
3	6	18	8.7	8	24	11.6	9	27	13.0
4	11	44	15.9	11	44	15.9	12	48	17.4
5	48	240	69.6	47	235	68.1	43	215	62.3
Σ	69	302	100	69	309	100	69	294	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.4	2	0	2.9
3	2	6	2.9	6	18	8.7	4	12	5.8
4	17	68	24.6	8	32	11.6	14	56	20.3
5	50	250	72.5	54	270	78.3	49	245	71.0
Σ	69	324	100	69	322	100	69	313	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaan sendiri. Pegawai puas terhadap gaji yang diterimanya. Pegawai puas terhadap rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 69 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Locus of control Internal* (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Locus of control Internal* (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,633	0,236	Valid	0,633	> 0,6 = reliable
X1-2	0,650	0,236	Valid		
X1-3	0,607	0,236	Valid		
X1-4	0,655	0,236	Valid		
X1-5	0,675	0,236	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *locus of control internal* (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,236) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,735 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *locus of control internal* adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Locus of control Eksternal* (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Locus of control Eksternal* (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,704	0,236	Valid	0,642	> 0,6 = reliable
X2-2	0,692	0,236	Valid		
X2-3	0,795	0,236	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *locus of control eksternal* (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,236) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,642 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *locus of control eksternal* adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,749	0,236	Valid	0,735	$> 0,6 =$ reliable
Y1-2	0,722	0,236	Valid		
Y1-3	0,731	0,236	Valid		
Y1-4	0,678	0,236	Valid		
Y1-5	0,464	0,236	Valid		
Y1-6	0,622	0,236	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

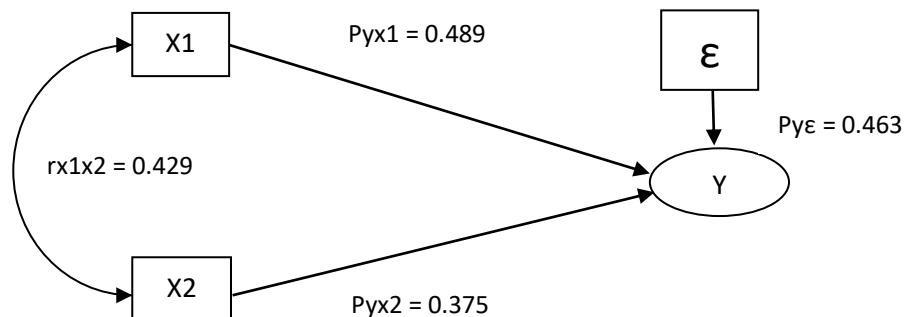
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,236) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,735 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* yang terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.489X_1 + 0.375X_2 + 0.463\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *locus of control internal* (X1) dengan *locus of control eksternal* (X2) sebesar 0.429 dengan tingkat hubungan cukup tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *locus of control internal* (X1) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,489 atau 48,9%, dan *locus of control eksternal* (X2) dengan nilai sebesar 0,375 atau 37,5%.

Pengaruh simultan *locus of control internal* (X1) dan *locus of control eksternal* (X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,537 atau 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,463 atau 46,3% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kepuasan kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1→Y	0,489	0,489	48,9%	
X2→Y	0,375	0,375	37,5%	
ε→Y	0,463	0,463	46,3%	
X1 dan X2→Y				0,537 (53,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 *Locus Of Control* yang terdiri dari *Locus of control internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Hasil uji statistik *locus of control internal* (X1) dan *locus of control eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukan hasil sebesar 38.268 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.140 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (38.268 > 3.140) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai $sig F$ sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05.

Karena nilai *sig* < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* yang terdiri dari *locus of control internal* (X1) dan *locus of control eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.5.2 *Locus of control internal* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *locus of control internal* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,489 atau 48,9% dengan nilai *sig* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas *sig* atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control internal* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.5.3. *Locus of control eksternal* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *locus of control eksternal* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,375 atau 37,5% dengan nilai *sig* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas *sig* atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control eksternal* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 *locus of control* yang terdiri dari *locus of control internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Besarnya kontribusi pengaruh *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, dimana bila *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa puas bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo karena percaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara mandiri. Hal ini konsisten dengan temuan awal peneliti bahwa karyawan memiliki kontrol yang baik atas pekerjaan di tempat kerja pegawai. Selain itu, jika melihat sebaran jawaban responden dari masing-masing variabel dalam kategori sangat tinggi, maka *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* merupakan kepercayaan dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo bahwa mereka dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya, meskipun berada pada lingkungan yang tidak mendukung. Pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

memiliki pandangan masing-masing tentang baik dan buruknya diluar control pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (dalam Nainggolan, M. A. *et al* 2018) yang mengatakan bahwa *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah pemegang penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi ada diri mereka. Sedangkan eksternal merupakan individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Selain itu, menurut Rotter (dalam Isnanto,T. *et al.* 2020) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan gambaran keyakinan individu mengenai sumber perilaku penentunya. Menurut Rotter ada empat aspek yang mendasari *locus of control* yaitu potensi perilaku, harapan, penguatan dan suasana psikologis.

Menurut Agustina, Novalia (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya seorang pegawai akan memiliki kepuasan kerja apabila pegawai tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Banuara Nadeak (2017), dimana dari hasil penelitiannya

mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

4.3.2 *locus of control internal* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

locus of control internal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, dimana bila *locus of control internal* meningkat maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Selain itu, *locus of control internal* memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan *locus of control eksternal*.

Hasil yang menunjukkan pengaruh yang tinggi karena keberhasilan yang diraih oleh pegawai merupakan hasil kerja keras dari pegawai itu sendiri, disertai dengan prestasi yang diraihnya. Hal ini dibuktikan dengan sebaran tanggapan responden dimana *locus of control internal* berada pada kategori sangat tinggi. Selain itu, dapat dilihat dari karakteristik jenis kelami responden dimana sebagian besar responden adalah laki-laki, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo membutuhkan pegawai laki-laki karena sesuai dengan fungsi Dinas yang lebih banyak turun di lapangan.. Demikian pula, karakteristik berdasarkan usia responden dalam rentang usia 36-45, yang artinya bahwa usia yang lebih tua memiliki cara pandang yang berbeda dalam melihat masalah, serta usia yang tua memiliki banyak pengalaman pada setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini

dipertegas, sebagaimana yang sibutkan dalam faktor yang mempengaruhi *locus of control*. Informasi lainnya juga sesuai dengan temuan awal peneliti, dimana dari 10 orang pegawai 8 orangnya berpendapat bahwa mereka termasuk individu yang selalu percaya apa yang dicapai merupakan hasil usaha sendiri

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang membagi kepuasan menjadi dua kategori yaitu *satisfier/motivators* dan *hygiene factors*. Namun dalam penelitian ini, lebih sesuai dengan kategori *satisfier/motivators* yaitu sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Robbins dan Judge (dalam Nainggolan, M. A. *et al* 2018) bahwa salah satu karakteristik *locus of control* adalah *locus of control internal* dimana kepercayaan seseorang bahwa dirinya bisa mengendalikan peristiwa dan bisa menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini biasanya memiliki etos kerja yang kuat dan tabah dalam menghadapi masalah. Adanya perasaan khawatir dalam diri seseorang yang memiliki *locus of control internal* relative kecil di banding dengan semangat serta

keberaniannya untuk menghadapi masalah dalam bekerja, sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan diri dari masalah pekerjaan.

Menurut Adiek Sapto Atmojo *et al* (2019 : 157) menjelaskan *locus of control internal* merupakan keyakinan bahwa keberhasilan yang didapatkan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan yang dikendalikan. Seseorang dengan kecenderungan *locus of control internal* memiliki keyakinan setiap kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilakunya sendiri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Henis fiqih Amalini dkk (2016), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.3.3 *Locus of control Eksternal* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Locus of control eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, dimana bila *locus of control eksternal* dinaikkan maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, *locus of control eksternal* memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan *locus of control internal*.

Pengaruh yang rendah tersebut menunjukkan bahwa pencapaian dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Gorontalo dalam bekerja selain diperoleh dari hasil kerja kerasnya juga diperoleh dari diluar kendali pegawai, dikarenakan pegawai berada pada lingkungan yang tepat, sebagaimana dijelaskan bahwa lingkungan tempat pegawai bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *locus of control*. Hal ini juga sesuai dengan temuan awal peneliti menunjukkan bahwa dari 10 puluh orang pegawai terdapat 2 orang pegawai yang hasil usahanya diperoleh karena keburuntungan. Selain itu, juga dipertegas dari distribusi jawaban responden yang berada pada kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa jika pegawawai gagal menjalankan tugasnya itu merupakan ketidakberuntungan dari pegawai itu sendiri. Kejadian-kejadian yang dialami atau diperoleh oleh pegawai di kantor juga ditentukan dari pemimpin atau orang yang berkuasa di kantor. Pegawai juga percaya bahwa kesuksesan dari pegawai itu ditentukan nasib dari setiap pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan Herzberg yaitu teori dua faktor, yang membagi kepuasan menjadi dua kategori yaitu *satisfier/motivators* dan *hygiene factors*. Namun dalam penelitian ini, lebih sesuai dengan kategori *hygiene factors* yaitu sumber kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Robbins dan Judge (dalam Nainggolan, M. A. *et al* 2018) *eksternal locus of control* merupakan cara pandang seseorang dimana segala hal yang didapat baik atau buruk berada di luar control diri mereka. Mereka menganggap itu hanya sebuah keberuntungan saja. Individu yang termasuk dalam kategori ini meletakan tanggung jawab di luar kendalinya, dan selalu menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi dirinya. Apabila individu mengalami kegagalan atau tidak bisa menyelesaikan masalah, maka individu tersebut akan menganggap bahwa suatu kegagalan adalah nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Studi Rotter (Aditya mahendra putra, 2015 : 12) *eksternal Locus of control* merupakan pandangan seseorang terhadap sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib dan keberuntungan. Menurut Adiek Sapto Atmojo *et al* (2019 : 157)seseorang dengan locus of control eksternal memiliki kepercayaan bahwa tindakan mereka memiliki sedikit dampak bagi kegagalan dan juga keberhasilan. Dan mereka meyakini dengan kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang di alami.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Henis fiqih Amalini dkk (2016), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa *eksternal locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* Internal (X1) dan *Locus Of Control* Eksternal (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
2. *Locus Of Control* Internal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
3. *Locus Of Control* Eksternal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kiranya memperhatikan *Locus Of Control Eksternal* pegawai karena memiliki pengaruh yang rendah, yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondisif seperti meningkatkan hubungan kerja yang baik antar pegawai,

sehingga dapat membantu sesama pegawai dan akhirnya memberikan keberuntungan kepada pegawai dalam keberhasilan kerjanya

2. Disarankan kepada *Eksternal* agar tetap mempertahankan *internal Locus Of Control* pegawai, dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai untuk tetap berusaha sendiri dalam mencapai keberhasilan kerjanya.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang kepuasan kerja dengan meneliti variabel lain seperti *Job involvement* dan komunikasi interpersonal (Banuara Nadeak (2017) dan Surjanti (2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiek , S. A. (2019). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Perilaku Bullying. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 155-163.
- Agustina, N. (2016). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya . *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Amalini, H. F. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 68-77.
- Fahmi, I. (2018). *PERILAKU ORGANISASI Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Indrasari, M. (2018). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan)*. Bandung: Indomedia Pustaka.
- Isnanto , T. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 789-803.
- Kahar, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of control Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Nobel Management Review*, 73-88.
- Karnati, S. (2017). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Sosial Humaniora*, , 29 36.
- Kuni, Z. (2017). *Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network* . Skripsi Malang Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri.
- Maharani, K. D. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Di Tinjau Dari Locus Of Control Pada Karyawan Di BPR Kembang Parama Magelang. *Jurnal Psikologi*, 20-25.

- Nadeak , B. (2017). Pengaruh Locus of control, Intergritas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Keuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesia*, 122-133.
- Nainggolan, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Internal Locus Of Control dan Eksternal Loocus of control terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Samratulangi. *Jurnal EMBA*, 4023-4032.
- Putra, A. M. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Indenenden. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 10-26.
- Riduwan. (2018). *Metode Dan Teknik Menyususn Tesis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sari , D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 9-18.
- Sarjita. (2017). Pengaruh Perillaku Kepemipinan Transformasional Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bank BRI Solo Cabang Slamet Riyadi). *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 19-34.
- Sinambela , L. P. (2019). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 129-139.
- Sulthon , M. F. (2017). Pengaruh Tekanan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Locus Of Control (LOC) Sebagai Variabel Moderating Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-7.
- Surjanti, F. R. (2017). Pengaruh Job Involvement Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Su'un, M. (2020). Professionel Commitment And Locus Of Control Toward Intensity In Whistleblowing Through Ethical Sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 100-118.

Tumengkol, V. *et al* (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Lokus Kendali Internal Dan Lokus Kendali Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Mercure Manado Tateli Beach Resort. *Jurnal EMBA*, 873-884.

Wardhana , P. P. (2020). Peran Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-9.

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian**Kuisioner/Angket Penelitian**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Di waktu kesibukan Bapak/Ibu/Saudara (i), perkenakan saya memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Kuesioner ini di buat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan di jamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu/Sdr(i).

Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin :
2. Usia :
3. Lama Bekerja :
4. Pend.Terakhir :

BAGIAN II PERTANYAAN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

- a. Mohon untuk mengisi pertanyaan dibawah ini dengan sebenar-benarnya.
- b. Berilah tanda (✓) pada pilihan yang disediakan

Keterangan :

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang-kadang
4. Jarang
5. Tidak Pernah

DAFTAR PERTANYAAN

Kuesioner Locus of Control Internal (X1)

1. Segala usaha yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil dari usaha sendiri.
 - a. Selalu, percaya Apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil dari usaha sendiri.
 - b. Sering, percaya apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil dari usaha sendiri.
 - c. Kadang-kadang, percaya apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil dari usaha sendiri.
 - d. Jarang, percaya apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil dari usaha sendiri.
 - e. Tidak pernah, percaya apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hasil usaha sendiri.
2. Yakin bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.
 - a. Selalu, percaya bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.
 - b. Sering, percaya bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.

- c. Kadang-kadang, percaya bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.
 - d. Jarang, percaya bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa keberhasilan individu karena kerja keras yang dilakukan.
3. Menganggap bahwa segala yang diperoleh sendiri bukan karena keberuntungan
- a. Selalu, percaya bahwa apa yang diperoleh oleh diri sendiri bukan karena faktor keberuntungan.
 - b. Sering, percaya bahwa apa yang diperoleh oleh diri sendiri bukan karena faktor keberuntungan.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa apa yang diperoleh oleh diri sendiri bukan karena faktor keberuntungan.
 - d. Jarang, percaya bahwa apa yang diperoleh oleh diri sendiri bukan karena faktor keberuntungan.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa apa yang diperoleh oleh diri sendiri bukan karena faktor keberuntungan.
4. Meyakini bahwa kehidupannya ditentukan oleh tindakannya sendiri
- a. Selalu, percaya bahwa kehidupan kita ditentukan oleh tindakan kita sendiri.
 - b. Sering, percaya bahwa kehidupan kita ditentukan oleh tindakan kita sendiri.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kehidupan kita ditentukan oleh tindakan kita sendiri.
 - d. Jarang, percaya bahwa kehidupan kita ditentukan oleh tindakan kita sendiri.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kehidupan kita ditentukan oleh tindakan kita sendiri.
5. Menganggap kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri
- a. Selalu, percaya kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri.
 - b. Sering, percaya kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri.
 - d. Jarang, percaya bahwa kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kegagalan yang dialami merupakan akibat perbuatan sendiri.

Kuesioner Locus of Control Eksternal (X2)

1. Yakin bahwa kegagalan yang di alami individu disebabkan karena ketidak beruntungan

- a. Selalu, percaya bahwa kegagalan yang di alami individu disebabkan karena ketidak beruntungan.
 - b. Sering, percaya bahwa kegagalan yang dialami individu disebabkan karena ketidak beruntungan.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kegagalan yang di alami individu disebabkan karena ketidak beruntungan.
 - d. Jarang, percaya bahwa kegagalan yang di alami individu disebabkan karena ketidak beruntungan.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kegagalan yang di alami individu disebabkan karena ketidak beruntungan.
2. Menganggap bahwa kejadian yang dialami dalam hidup di tentukan oleh orang yang berkuasa
- a. Selalu, percaya bahwa kejadian yang di alami dalam hidup ini ditentukan oleh orang yang berkuasa.
 - b. Sering, percaya bahwa kejadian yang di alami dalam hidup ini ditentukan oleh orang yang berkuasa.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kejadian yang di alami dalam hidup ini ditentukan oleh orang yang berkuasa (pemimpin)
 - d. Jarang, percaya bahwa kejadian yang dialami dalam hidup ini ditentukan oleh orang yang berkuasa.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kejadian yang di alami dalam hidup ini ditentukan oleh orang yang berkuasa.
3. Percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh factor nasib
- a. Selalu, percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh factor nasib.
 - b. Sering, percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh factor nasib.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh factor nasib.
 - d. Jarang, percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh factor nasib.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kesuksesan diri disebabkan oleh faktor nasib.

Kepuasan Kerja (Y)

1. Yakin bahwa kepuasan kerja akan ada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri
- a. Selalu, percaya bahwa kepuasan kerja akan ada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri.
 - b. Sering, percaya bahwa kepuasan kerja akan ada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kepuasan kerja akan ada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri.

- d. Jarang, percaya bahwa kepuasan kerja akan ada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kepuasan kerja aka nada jika kita menghasilkan prestasi kerja yang baik dengan usaha sendiri.
2. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya.
- a. Selalu, senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
 - b. Sering, senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
 - c. Kadang-kadang, senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
 - d. Jarang, senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
 - e. Tidak pernah, senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
3. Percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dilakukan.
- a. Selalu, percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
 - b. Sering, percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
 - d. Jarang, percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kepuasan kerja akan terbentuk jika gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
4. Yakin bahwa kepuasan kerja tercipta jika gaji yang diterima seimbang dengan pegawai lainnya.
- a. Selalu, percaya bahwa kepuasan kerja akan tercipta jika gaji yang diterima seimbang dengan pegawai lainnya.
 - b. Sering, percaya bahwa kepuasan kerja akan tercipta jika gaji yang diterima sesuai dengan pegawai lainnya.
 - c. Kadang-kadang, percaya bahwa kepuasan kerja akan tercipta jika gaji yang diterima sesuai dengan pegawai lainnya.
 - d. Jarang, percaya bahwa kepuasan kerja akan tercipta jika gaji yang diterima sesuai dengan pegawai lainnya.
 - e. Tidak pernah, percaya bahwa kepuasan kerja akan tercipta jika gaji yang diterima sesuai dengan pegawai lainnya.

5. Yakin dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan menghasilkan kepuasan kerja.
 - a. Selalu, percaya dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menghasilkan kepuasan kerja.
 - b. Sering, percaya dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menghasilkan kepuasan kerja.
 - c. Kadang-kadang, percaya dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menghasilkan kepuasan kerja.
 - d. Jarang, percaya dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menghasilkan kepuasan kerja.
 - e. Tidak pernah, percaya dengan adanya hubungan antara pekerja yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menghasilkan kepuasan kerja.
6. Kepuasan kerja akan ada jika, terdapat rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis dengan rekan kerja lainnya.
 - a. Selalu, percaya dengan adanya suasana yang nyaman dan harmonis antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan kepuasan kerja.
 - b. Sering, percaya dengan adanya suasana yang nyaman dan harmonis antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan kepuasan kerja.
 - c. Kadang-kadang, percaya dengan adanya suasana yang nyaman dan harmonis antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan kepuasan kerja.
 - d. Jarang, percaya dengan adanya suasana yang nyaman dan harmonis antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan kepuasan kerja.
 - e. Tidak pernah, percaya dengan adanya suasana yang nyaman dan harmonis antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan kepuasan kerja.

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Locus of Control Internal (X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Toatl_X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22

37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19
40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21
43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21
48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	3	23
69	4	4	4	4	5	21

Data Interval Variabel Locus of Control Internal (X1)

Successive Interval

2.108	2.073	3.938	2.173	2.173	12.464
1.000	2.073	3.938	2.823	1.614	11.448
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	16.021
1.636	3.604	3.938	2.823	2.720	14.721
1.000	3.604	3.938	4.124	4.031	16.696
3.529	3.604	3.938	2.823	4.031	17.925
3.529	2.073	3.938	2.823	4.031	16.394
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	1.000	2.101	1.000	2.720	8.928
3.529	2.073	1.702	2.173	4.031	13.508
3.529	1.000	3.938	1.614	4.031	14.112
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
2.108	3.604	3.938	4.124	4.031	17.804
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	2.073	3.938	2.173	4.031	15.744
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
2.108	2.073	2.517	2.823	4.031	13.553

Data Ordinal Variabel Locus of Control Eksternal (X2)

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	3	3	3	9
25	5	3	5	13
26	5	4	4	13
27	5	4	4	13
28	3	5	5	13
29	4	5	4	13
30	4	5	3	12
31	5	5	5	15
32	5	5	2	12
33	4	4	1	9
34	5	3	3	11
35	4	3	5	12
36	5	5	4	14
37	5	5	5	15
38	5	5	1	11

39	3	2	4	9
40	3	4	5	12
41	3	5	4	12
42	5	5	4	14
43	4	3	5	12
44	4	4	2	10
45	4	4	1	9
46	4	5	2	11
47	5	5	3	13
48	5	3	5	13
49	5	4	5	14
50	5	4	5	14
51	5	5	5	15
52	3	4	3	10
53	5	5	4	14
54	5	5	5	15
55	4	3	4	11
56	5	5	5	15
57	5	3	4	12
58	5	3	4	12
59	5	5	5	15
60	5	5	5	15
61	5	5	5	15
62	4	4	4	12
63	5	5	5	15
64	5	3	4	12
65	5	5	4	14
66	5	3	4	12
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	5	5	5	15

Data Interval Variabel Locus of Control Eksternal (X2)

Successive Interval			
x2.1	x2.2	x2.3	Total
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
1.859	2.911	2.555	7.325
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
1.000	2.168	1.961	5.130
3.292	2.168	3.808	9.268
3.292	2.911	2.555	8.757
3.292	2.911	2.555	8.757
1.000	4.142	3.808	8.950
1.859	4.142	2.555	8.556
1.859	4.142	1.961	7.962
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	1.587	9.021
1.859	2.911	1.000	5.770
3.292	2.168	1.961	7.421
1.859	2.168	3.808	7.835
3.292	4.142	2.555	9.988
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	1.000	8.434

1.000	1.000	2.555	4.555
1.000	2.911	3.808	7.719
1.000	4.142	2.555	7.697
3.292	4.142	2.555	9.988
1.859	2.168	3.808	7.835
1.859	2.911	1.587	6.357
1.859	2.911	1.000	5.770
1.859	4.142	1.587	7.588
3.292	4.142	1.961	9.395
3.292	2.168	3.808	9.268
3.292	2.911	3.808	10.010
3.292	2.911	3.808	10.010
3.292	4.142	3.808	11.241
1.000	2.911	1.961	5.872
3.292	4.142	2.555	9.988
3.292	4.142	3.808	11.241
1.859	2.168	2.555	6.582
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	2.168	2.555	8.015
3.292	2.168	2.555	8.015
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
1.859	2.911	2.555	7.325
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	2.168	2.555	8.015
3.292	4.142	2.555	9.988
3.292	2.168	2.555	8.015
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241
3.292	4.142	3.808	11.241

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	3	3	4	3	5	23
26	5	4	3	5	4	5	26
27	5	5	4	5	5	4	28
28	4	4	4	4	5	4	25
29	4	3	4	4	5	5	25
30	4	3	5	4	5	5	26
31	3	4	5	5	4	4	25
32	2	5	5	4	4	4	24
33	1	4	4	4	4	3	20
34	3	3	4	4	5	2	21
35	4	2	4	4	5	5	24
36	5	2	4	5	3	5	24
37	4	4	4	5	4	5	26
38	3	4	3	5	5	5	25

39	2	4	1	5	5	5	22
40	5	5	3	3	5	4	25
41	3	5	1	4	5	4	22
42	4	3	3	4	3	5	22
43	2	3	2	4	4	3	18
44	3	5	2	4	5	2	21
45	3	3	3	4	5	3	21
46	4	4	3	5	5	4	25
47	5	5	1	5	5	5	26
48	5	5	3	5	5	5	28
49	5	3	3	5	5	4	25
50	5	2	4	4	2	4	21
51	4	5	5	5	5	5	29
52	5	5	5	5	5	4	29
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	5	5	26
55	5	5	5	5	5	3	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	5	4	5	5	27
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	4	4	4	5	27
60	5	4	5	3	3	5	25
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	5	3	4	26
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	3	5	28
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	5	5	5	5	4	28
69	5	5	5	5	5	5	30

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Successive Interval

1.702	2.418	1.000	3.761	3.938	3.817	16.637
4.105	3.696	2.013	1.000	3.938	2.404	17.156
2.222	3.696	1.000	2.188	3.938	2.404	15.447
2.803	1.801	2.013	2.188	1.902	3.817	14.525
1.702	1.801	1.532	2.188	2.517	1.677	11.418
2.222	3.696	1.532	2.188	3.938	1.000	14.576
2.222	1.801	2.013	2.188	3.938	1.677	13.839
2.803	2.418	2.013	3.761	3.938	2.404	17.338
4.105	3.696	1.000	3.761	3.938	3.817	20.317
4.105	3.696	2.013	3.761	3.938	3.817	21.331
4.105	1.801	2.013	3.761	3.938	2.404	18.023
4.105	1.000	2.563	2.188	1.000	2.404	13.259
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	21.767
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	2.404	21.656
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	3.817	17.727
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	1.677	20.929
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
2.803	2.418	3.752	2.188	3.938	3.817	18.916
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
4.105	3.696	2.563	2.188	2.517	3.817	18.886
4.105	2.418	3.752	1.000	1.902	3.817	16.993
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
4.105	3.696	2.563	3.761	1.902	2.404	18.430
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
4.105	3.696	3.752	3.761	1.902	3.817	21.032
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	2.404	20.354
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.817	23.069

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Locus of Control Internal (X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.3	4.3	4.3
3.00	4	5.8	5.8	10.1
4.00	8	11.6	11.6	21.7
5.00	54	78.3	78.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.3	4.3	4.3
4.00	13	18.8	18.8	23.2
5.00	53	76.8	76.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.3	4.3	4.3
3.00	3	4.3	4.3	8.7
4.00	7	10.1	10.1	18.8
5.00	56	81.2	81.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.9	2.9	4.3
	3.00	6	8.7	8.7	13.0
	4.00	11	15.9	15.9	29.0
	5.00	49	71.0	71.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.9	2.9	4.3
	3.00	6	8.7	8.7	13.0
	4.00	9	13.0	13.0	26.1
	5.00	51	73.9	73.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Variabel Locus of Control Eksternal (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	8.7	8.7	8.7
4.00	11	15.9	15.9	24.6
5.00	52	75.4	75.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.4	1.4	1.4
3.00	11	15.9	15.9	17.4
4.00	11	15.9	15.9	33.3
5.00	46	66.7	66.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.3	4.3	4.3
2.00	3	4.3	4.3	8.7
3.00	5	7.2	7.2	15.9
4.00	16	23.2	23.2	39.1
5.00	42	60.9	60.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	3	4.3	4.3	5.8
	3.00	6	8.7	8.7	14.5
	4.00	11	15.9	15.9	30.4
	5.00	48	69.6	69.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.3	4.3	4.3
	3.00	8	11.6	11.6	15.9
	4.00	11	15.9	15.9	31.9
	5.00	47	68.1	68.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.3	4.3	4.3
	2.00	2	2.9	2.9	7.2
	3.00	9	13.0	13.0	20.3
	4.00	12	17.4	17.4	37.7
	5.00	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.9	2.9	2.9
4.00	17	24.6	24.6	27.5
5.00	50	72.5	72.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.4	1.4	1.4
3.00	6	8.7	8.7	10.1
4.00	8	11.6	11.6	21.7
5.00	54	78.3	78.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.9	2.9	2.9
3.00	4	5.8	5.8	8.7
4.00	14	20.3	20.3	29.0
5.00	49	71.0	71.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Locus of Control Internal (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.143	.149	.086	.589**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.241	.221	.484	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1_2	Pearson Correlation	.143	1	.250*	.552**	.323**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.241		.038	.000	.007	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1_3	Pearson Correlation	.149	.250*	1	.428**	.134	.607**
	Sig. (2-tailed)	.221	.038		.000	.271	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1_4	Pearson Correlation	.086	.552**	.428**	1	.060	.655**
	Sig. (2-tailed)	.484	.000	.000		.626	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1_5	Pearson Correlation	.589**	.323**	.134	.060	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.271	.626		.000
	N	69	69	69	69	69	69
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.633**	.650**	.607**	.655**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	69	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Locus of Control Eksternal (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.370**	.352**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.000
	N	69	69	69	69
X2_2	Pearson Correlation	.370**	1	.226	.692**
	Sig. (2-tailed)	.002		.062	.000
	N	69	69	69	69
X2_3	Pearson Correlation	.352**	.226	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.062		.000
	N	69	69	69	69
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.704**	.692**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	69	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6
Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.367**	.477**	.423**	.068	.545**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.581	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y1_2	Pearson Correlation	.367**	1	.373**	.487**	.460**	.217	.722**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000	.000	.074	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y1_3	Pearson Correlation	.477**	.373**	1	.346**	.135	.341**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.004	.269	.004	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y1_4	Pearson Correlation	.423**	.487**	.346**	1	.321**	.363**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.007	.002	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y1_5	Pearson Correlation	.068	.460**	.135	.321**	1	.048	.464**
	Sig. (2-tailed)	.581	.000	.269	.007		.697	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y1_6	Pearson Correlation	.545**	.217	.341**	.363**	.048	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.004	.002	.697		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.749**	.722**	.731**	.678**	.464**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	69	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Lampiran 5. Uji Korelasi

Uji Korelasi Antar Variabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Internal locus of control	Eksternal locusof control	Kepuasan Kerja
Internal locus of control	Pearson Correlation	1	.429**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	69	69	69
Eksternal locusof control	Pearson Correlation	.429**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	69	69	69
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.650**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Hipotesis

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Eksternal locusof control , Internal locus of control ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.523	2.25023

- a. Predictors: (Constant), Eksternal locusof control , Internal locus of control

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.545	2	193.772	38.268	.000 ^b
	Residual	334.194	66	5.064		
	Total	721.739	68			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Eksternal locusof control , Internal locus of control

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.581	2.734		1.310	.195
	Internal locus of control	.641	.122	.489	5.268	.000
	Eksternal locusof control	.655	.162	.375	4.048	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4211/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Salmawati Sahali

NIM : E2116202

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH LACUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

Jalan Rajawali No. 16, Kel. Heledulaa Selatan, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo
Pos-el : dinaspukotagorontalo@gmail.com, Laman : <http://pupr.gorontalokota.go.id>
Telp/Faks : (0435)-824630

SURAT KETERANGAN JOB TRAINING

Nomor : 800/PU.PR-SEK/1355 /IX/2022

Berdasarkan Surat Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4211/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2022 tanggal 16 Agustus 2022 Perihal : Penarikan Mahasiswa Magang, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo Yang, menerangkan bahwa :

Nama : Salmawati Sahali

Nim : E2116202

Asal Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Yang bersangkutan telah benar benar melaksanakan Job Training pada Dinas Pekerjaan Umum dan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sejak tanggal 20 Juni 2022 s.d. tanggal 20 September 2022

Demikian Surat ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya, terima kasih.

Gorontalo, 22 September 2022

Ub.Kasubag. Administrasi
Keuangan, Umum & Kepegawaian





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 205/SRP/FE-UNISAN/XI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Salmawati sahali ama
NIM : E2116202
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 22 September 2022
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME
SKRIPSI_SALMAWATI.doc

AUTHOR
Salmawati sahali Ama

WORD COUNT
14035 Words

CHARACTER COUNT
86816 Characters

PAGE COUNT
87 Pages

FILE SIZE
1.8MB

SUBMISSION DATE
Sep 20, 2022 11:27 AM GMT+8

REPORT DATE
Sep 20, 2022 11:31 AM GMT+8

● 24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



**BIODATA CALON ALUMNI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 20.22**

NAMA : SALMAWATI SAHALI
NIM : E2116202
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : SUWAWA, 23-07-1996
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN MASUK : 2016
AGAMA : ISLAM
DAERAH ASAL : GORONTALO
PEKERJAAN : KARYAWAN HONORER
a) TEMPAT BEKERJA : DINAS Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo
b) ALAMAT KANTOR :
DATA KELUARGA :
a) SUAMI : MOH. AGUSTIYANSYAH BAHU
b) ISTRI :
c) ANAK : MOH. ADAM BAHU, ABILA PUTRI BAHU
d) ORANG TUA :
➤ BAPAK : AMRIN SAHALI
➤ IBU : HASNA TAHIA
NO. HP : 0823-4696-1639



Gorontalo, 20 September 2022


SALMAWATI SAHALI