

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**RAHMAWATI KILLA**

**E2117134**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

Oleh

**RAHMAWATI KILLA  
E2117134**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2021

**Pembimbing I**

  
Svamsul, SE.,M.Si  
NIDN: 0921108502

**Pembimbing II**

  
Sri Meike Justina, SE., MM  
NIDN: 0903058101

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA  
KERJA KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

OLEH :

RAHMAWATI KILLA

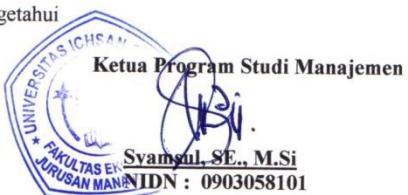
E21.17.134

Di Periksa Oleh Panitia Ujian Srata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
2. Syaiful Pakaya, SE., MM
3. Anggriani Husain, SE., MM
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Sri Meike Jusup, SE., MM

Mengetahui



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan 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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karenakarya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, .....2021



Yang membuat pernyataan

  
AHMAWATI KILLA

NIM : E2117134

## **ABSTRACT**

### **RAHMAWATI KILLA. E211734. THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL ON THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT THE MANPOWER, COOPERATIVES, AND SMEs OFFICE OF GORONTALO CITY**

*This study aims to determine the significance of the effect of Locus of Control (X) which consists of Internal Locus of control (X1) and External Locus of Control (X2) on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with the descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is through the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis employed is the path analysis method. The result of the first test shows that the Internal Locus of Control (X1) and External Locus of Control (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City which is equal to 0.643 or 64.3%. The result of testing the second hypothesis indicates that the Internal Locus of Control (X1) partially has a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City, which is 0.604 or 60.4%. The result of the third test shows that the External Locus of Control (X2) partially has a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City, namely 0.263 or 26.3%.*

*Keywords: internal locus of control, external locus of control, job satisfaction*

## ABSTRAK

### RAHMAWATI KILLA. E211734. PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh *Locus of control* (X) yang terdiri dari *Internal Locus of control* (X1) dan *Eksternal Locus Of Control* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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, waancara, kuesioner dan sokumentasi, 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,643 atau 64,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Internal Locus of control*(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0,604 atau 60,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa *Eksternal locus of control* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0,263 atau 26,3%.

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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan  
Kesanggupannya.” (QS. Al Baqarah: 286)

“Dan Dia Mendapatkan Sebagai Seseorang Yang Bingung, Lalu Dia Memberikan  
Petunjuk.” (QS. Ad-Duha: 7 )

“Dan Dia Bersama Kamu Dimana Saja Kamu Berada. Dan Allah Maha Melihat  
Apa Yang Kamu Kerjakan” (QS. Al Hadid: 4)

“Maka Apabila Kamu Telah Selesai (Dari Suatu Urusan), Kerjakanlah Dengan  
Sungguh-sungguh (Urusan) Yang Lain” (QS. Al Insyirah: 7)

“Cukuplah Allah Menjadi Penolong Kami dan Allah adalah Sebaik-baik  
Pelindung” (QS. Al Imran: 73 )

### **PERSEMBAHAN :**

Teriring rasa Syukur kepada Sang Maha Pencipta Yang Maha Kuasa Allah SWT  
dan Pencerahan Hidup Nabi Muhammad SAW yang selalu melimpahkan  
kebahagian bagi semua Umatnya.

*Bismillahirahmanirahim*

Ku persembahkan Karya ini Untuk :

**KEDUA ORANG TUAKU**

“Bapak Hafid Killa dan Ibu Sarpina D. Balike” Sebagai tanda Bukti dan Cintaku  
Kepada Kalian serta Terima kasih untuk setiap Doa, Kasih Sayang, Motivasi, dan  
Pengorbanan yang selalu kalian berikan Kepadaku. Tanpa Doa dan Restu Kalian  
aku tidak akan sampai di Titik ini.

**KELUARGAKU**

Yang Selalu mendoakan, Memotivasi, dan Mendukung dalam berbagai hal.

**ALMAMATERKU TERCINTA**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**TEMPAT AKU MENIMBAH ILMU**

**2021**

## **KATA PENGANTAR**

Segala Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga dapat Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan Skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan skripsi ini dengan segala kerendahan hati, Penulis menyampaikan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Orangtua, beserta keluarga besar yang telah membantu dan mendukung dalam Penyelesaian studi.

Dan juga penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir,SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE., M.Si Selaku Pembimbing I dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan sampai dengan selesaiannya penyusunan Skripsi ini, dan seluruh dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo,

Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, 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.

Gorontalo,.....2021

RAHMAWATI KILLA

E.21.17.134

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Definisi <i>Locus of Control</i> .....	9
2.1.2 Karakteristik <i>Locus of Control</i> .....	12
2.1.3 Faktor Pembentukan <i>Locus of Control</i> .....	17
2.1.4 Aspek <i>Locus of Control</i> .....	19
2.1.5 Definisi Kepuasan Kerja .....	20
2.1.6 Teori Kepuasan Kerja .....	23
2.1.7 Faktor Kepuasan Kerja .....	25
2.1.8 Dimensi Kepuasan Kerja .....	26
2.1.9 Penelitian Terdahulu .....	29
2.2 Kerangka Pemikiran .....	31

2.3 Hipotesis .....	33
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.2 Metode Penelitian .....	34
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	34
3.2.2 Oprasionalisasi Variabel.....	34
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	36
3.2.4 Tekhnik Pengumpulan Data.....	39
3.2.5 Jenis Dan Sumber Data.....	40
3.2.6 Metode Analisis Data .....	41
3.2.7 Konversi Data .....	44
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis .....	45
3.2.9 Pengujian Hipotesis.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Gorontalo .....	48
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Gorontalo ...	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	49
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian .....	54
4.2.3 Hasil Uji Validitasi Dan Reliabilitas .....	58
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	61
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	63
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
<b>BAB V PENENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Jumlah Populasi .....	37
Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner.....	40
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi .....	42
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Internal Locus Of Contol (X1) .....	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Eksternal Locus Of Contol (X2)...	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y) .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Locus of Control (X1) .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Eksternal Locus of Control ...	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja (Y) .....	60
Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung X1,X2 Terhadap (Y).....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 3.1 Strukthur Path Analisi Jumlah .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.2 Hubungan Anatara Variabel Dan Pengaruh Langsung .....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner/Angket .....	77
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval .....	84
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	96
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	101
Lampiran 5 Uji Korelasi .....	107
Lampiran 6 Uji Hipotesis .....	108
Lampiran 7 R tabel dan F tabel .....	110
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian .....	112
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	113
Lampiran 10 Surat Bebas Plagiasi .....	114
Lampiran 11 Hasil Turnitin .....	115
Lampiran 12 Abstrak Dari Lemlit .....	118
Lampiran 13 Curiculum Vitae .....	120

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi yang semakin maju ini menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap dan cara pandang manusia dengan peristiwa yang ada di sekitarnya. Sama seperti tuntutan pekerjaan pada masa sekarang ini, setiap pegawai di tuntut untuk bisa bekerja secara professional dan bertanggung jawab. Persaingan yang semakin ketat dalam pekerjaan selalu mengharuskan setiap pegawai untuk selalu dapat bersaing secara kompetitif dan itu pasti terjadi dalam sebuah organisasi.

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 factor 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. 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.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang mengambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaan yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi tingkat keputusan kerjanya (Amalini dkk, 2016). Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut (Spector, 2019) yaitu gaji, promosi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja dan jenis pekerjaan. Kepuasan kerja tidak datang begitu saja melainkan di pengaruhi oleh beberapa faktor, 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo merupakan satuan kerja perangkat daerah yang memiliki tugas salah satunya yaitu meamajukan UKM yang ada di wilayah kota Gorontalo. Bagian bidang Koperasi dan UKM mempunyai tugas untuk terciptanya penguatan kelembagaan dan pengembangan ekonomi kerakyatan yang memiliki beberapa fungsi yaitu melaksanakan pelayanan pembentukan, pengembangan dan tata laksana organisasi koperasi dan UKM, dan melakukan pengkajian, penelitian, pengawasan

dan evaluasi kebijakan untuk pengembangan usaha koperasi dan UKM. Usaha kecil Menengah (UKM) juga mempunyai fungsi untuk menyiapkan kebijakan teknis bidang usaha kecil menengah dan mikro sebagai dasar pelaksanaan tugas serta melaksanakan kegiatan pemberdayaan usaha kecil menengah dan mikro dalam rangka peningkatan usaha. Itulah sebagian tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang di lakukan oleh peneliti pada salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yaitu Ibu Serfiyanti Utiarahman, S.Mn. selaku Kasubag. Administrasi Keuangan dan kepegawaian. Beliau mengatakan bahwa permasalahan kepuasaan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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 menunjukan pada keyakinan seseorang mengenai kejadian yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* juga mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang di perolehnya.

Masalah Locus of control pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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 (*Eksternal locus of control*). Dari hasil jawaban pertanyaan wawancara awal, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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 Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM 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 Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh *Internal Locus Of Control* (X1) secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh *Eksternal Locus Of Control* (X2) secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM 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 Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Internal locus of control* (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Eksternal Locus of control* (X2) secara parsial Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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 Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

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

#### 1.4.2.2 Bagi Peneliti

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 Definisi *Locus Of Control***

*Locus of control* (LOC) pertama kali di kemukakan oleh Rotter (1996) salah satu variabel dan *Responsibility* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Menurut Pervin (dalam Amalini, 2016) konsep *locus of control* merupakan bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah factor yang menetukan 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 control* merupakan istilah dalam Psikologi yang menunjukan Kepercayaan Seseorang mengenai apa penyebab hal baik atau buruk dalam kehidupannya, baik dalam hal umum maupun hal khusus seperti kesehatan atau akademik. Secara garis besar *Locus of control* berasal dari budaya, keluraga dan pengalaman masa lalu. Kebanyakan seseorang dengan *locus of control internal* berasal dari keluarga yang yang focus terhadap usaha, pendidikan dan tanggungjawab. Sedangkan kebanyakan seseorang dengan *Locus of control Eksternal* berasal dari keluarga

dengan status social ekonomi yang rendah dengan pengendalian hidup yang kurang.

Menurut Su'un (2020 : 103) mengatakan bahwa konsep jalur *locus of 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* diartikan sebagai pandangan seseorang tentang sumber nasibnya. Konsep Locus of control memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran social. Beberapa orang menganggap bahwa mereka bisa mengendalikan apapun yang terjadi pada diri mereka. sedangkan orang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka itu dikendalikan oleh orang lain seperti kekuatan dari luar atau sebuah kemujuran.

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.

### **2.1.2 Karakteristik *Locus of Control***

Robbins dan Judge (dalam Nainggolan, M. A. *et al* 2018) mendefinisikan *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.

#### *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 dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menghadapi masalah dalam bekerja, sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan 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 ) mengatakan bahwa *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibagi menjadi dua internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negative terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri. Sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar control dirinya.

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 di lakukanya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya ( 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. 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 di alami.

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.

### 2.1.3 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. 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 control*nya.

### *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 faktor social juga mempengaruhi locus of control seseorang.

#### **2.1.4 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 mengaharapkan bantuan dari mereka.

### **2.1.5 Definisi Kepuasaan Kerja**

Kepuasaan 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.

### 2.1.6 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 merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi disekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain.

#### 2. Teori Nilai ( *Value Theory* )

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak yang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan kerja.

#### 3. Teori keseimbangan ( *Equity Theory* )

Teori ini dikemukakan oleh Adam yang berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai

merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lainnya. Jadi apabila perbandingan itu dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, jika pada kenyataanya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

#### 4. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula pegawai.

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

Menurut theory ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang para pegawai di anggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai di jadikan sebagai tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

### **2.1.7 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*

*Factor Mentally Challenging Work* pegawai dalam kepuasaan kerja menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai tugas yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan pemimpin tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan. Pekerjaan yang tidak menantang akan membuat Pegawai cepat bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan bisa membuat pegawai frustasi. Pekerjaan yang tantangannya dibatas ekstrim inilah yang akan membuat pegawai menjadi senang dan puas.

*b. Equitable Rewards*

Maksud dari faktor 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.

### **2.1.8 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 menggerakkan 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.

## 2.1.9 Penelitian Terdahulu

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian 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 )	<p>Indenenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal locus of control</li> <li>• Eksternal locus of control</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	<p>*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</p> <p>*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</p>
Banuara Nadeak (2017) Pengaruh Locus of control, Integritas, dan komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja PNS Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang	<p>Indenpenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Locus of control</li> <li>• Integritas</li> <li>• Komunikasi interpersonal</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	<p>*Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif locus of control terhadap kepuasan kerja.</p> <p>*metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan teknik analisis jalur (path analisis).</p>

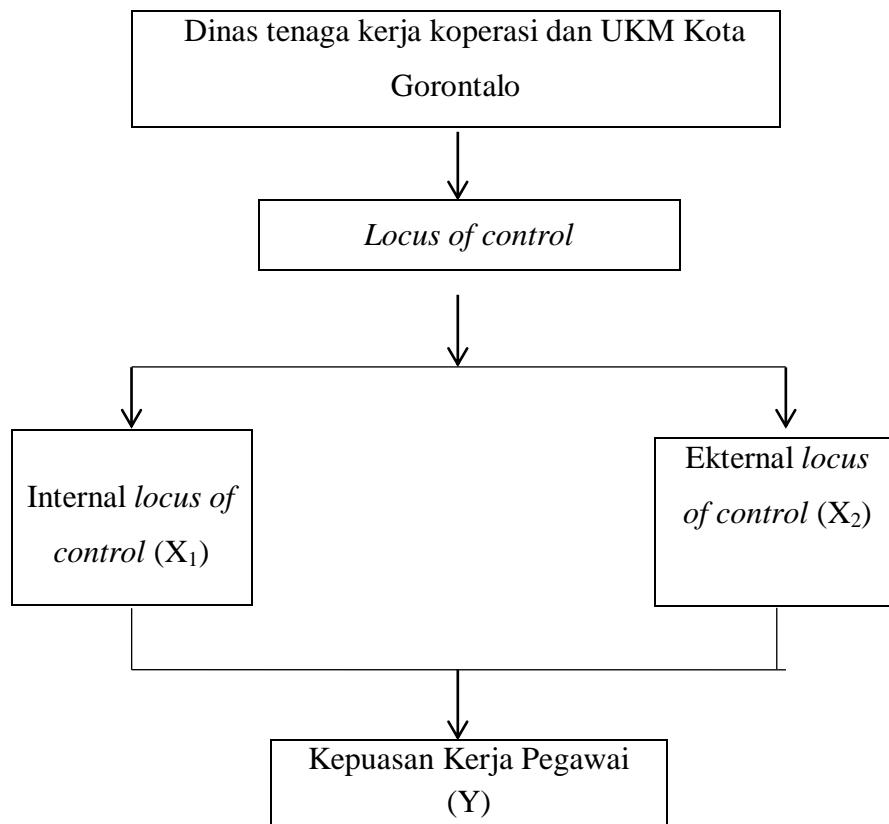
Fatia Rosyida & Jun Surjanti (2017) Pengaruh job involvement dan Locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sinar karya duta abadi	Indenenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Job involvement</li> <li>• Locus of control</li> </ul> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	*Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *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%.
--	--	--

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 tenaga kerja koperasi dan UKM 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*.

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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
2. *Locus Of Control* Internal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
3. *Locus Of Control* Eksternal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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"> <li>1. Segala yang dicapai individu merupakan hasil usaha sendiri.</li> <li>2. Keberhasilan individu karena kerja keras.</li> <li>3. Segala yang dibutuhkan individu bukan karena keberuntungan.</li> <li>4. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.</li> <li>5. Kegagalan yang di alami individu akibat perbuatan sendiri.</li> </ol>	Ordinal
	<i>Eksternal locus of control (X2)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegagalan yang di alami individu karena ketidak keberuntungan.</li> <li>2. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.</li> <li>3. Kesuksesan individu karena faktor nasib.</li> </ol>	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"> <li>a. Menghasilkan prestasi yang baik</li> <li>b. Pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya.</li> </ol>	
	2. Kepuasan terhadap Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji yang diterima sesuai dengan Beban kerja.</li> <li>b. Gaji yang diterima seimbang dengan pegawai lainnya.</li> </ol>	
	3. Kepuasan terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan antar pekerja yang baik, dan saling membantu</li> </ol>	

	Rekan kerja	b. Suasana yang nyaman dalam organisasi	Ordinal
--	-------------	---	---------

Sumber : Dr.Meithiana (2017: 45)

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 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 (2002:57), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Nawawi (1985:141) 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang berjumlah 49 orang. Gambaran Tentang jumlah Populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Sekretaris Dinas	1
2.	Kasubag Program	1
3.	Kasubag. Adm. Keuangan Umum & Kepegawaian	1
4.	Verifikator Keuangan	1
5.	Pengevaluasi Program & Kinerja	1
6.	Penyusunan Program Anggaran Dan Pelaporan	1
7.	Bendahara	1
8.	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris	1
9.	Kabid. Hubungan Industrial & Jaminan Sos. Tenaga Kerja	1
10.	Kasie. Pencegahan & Peny. Perselisihan Hub Kerja	1
11.	Kasie. Kelembagaan Hub. Industrial & Fas Kesejahteraan Pekerja	1
12.	Kasie. Hub Industrial & Syarat Kerja	1
13.	Analisis Bahan Kelembagaan Dan Kerja Sama Hub. Industrial	1
14.	JFT Mediator Hub. Industrial Ahli Pertama	1
15.	Kabid. Pelatihan Produktivitas Penemp. & Perluasan Kesempatan Kerja	1
16.	Kasie Pelatihan Dan Produktivitas	1
17.	Kasie Penempatan Tenaga Kerja	1
18.	Kasie Perluasan & Kesempatan Kerja	1
19.	Analisis Bahan Penempatan Tenaga Kerja & Perluasan Konsep Kerja	1

20.	JFT: Pengantar Kerja Pertama	1
21.	Analisis Bimbingan Tekhnis Dan Bantuan Tekhnis	1
22.	Penyusunan Pemberian Bantuan Tekhnis	1
23.	Pengolah Data (Perluasan Kesempatan Kerja)	1
24.	Kabid. Koperasi & UKM	1
25.	Kasie Koperasi	1
26.	Kasie Usaha Kecil Menengah	1
27.	Kasie Fasilitas, Pembiayaan & Pengawasan	1
28.	Analisis Koperasi	1
29.	Analisis Bimbingan Usaha	1
30.	Pengolah Data ( Fasilitasi, Pembiayaan & Pengawasan )	1
31.	Pengolah Data ( Koperasi )	1
32.	Honorier	18
33.	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

## 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 (2011:62) 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota **Gorontalo** 49 sebanyak orang.

Jadi pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sebanyak 49 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 menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden.

**Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidakpernah	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 :

#### **1. Jenis Data**

- a. 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.
- b. 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.

## 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.

#### 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 mengorelasikan 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**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 sampai 1,000	Sangattinggi
0,600 sampai 0,799	Tinggi
0,400 sampai 0,599	Cukuptinggi
0,200 sampai 0,399	Rendah
0,000 sampai 0,199	Sangatrendah

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.

## 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 :

$\sum Si$  = Jumlah Varians dalam setiap instrumen

$St$  = 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 di peroleh, 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 :

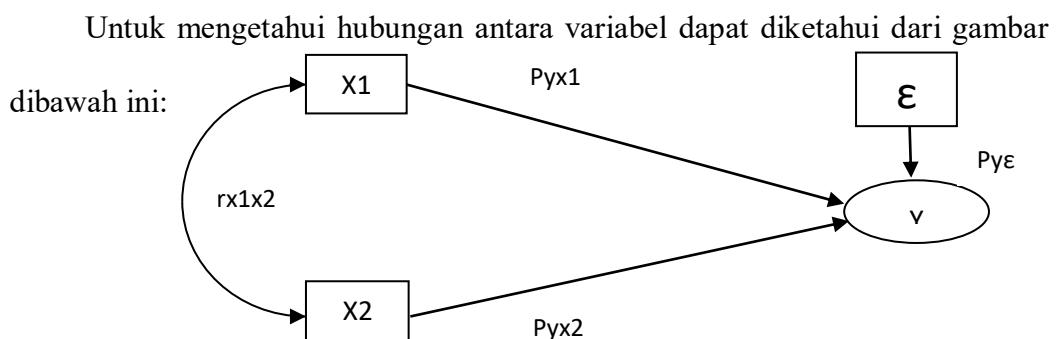
$$\text{Skala (i)} = \frac{Zriil(i-1) - Zriil(i)}{Prop\ Kum(i) - Prop\ Kum(i-1)}$$

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 Analisis**



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  $X_1, X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx1}$  ( $i=1,2,3$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinan total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Hitung pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :
  - a. Pengaruh langsung :

$$Y \quad \xleftarrow{X_i} \quad \xrightarrow{} = (Pyxi) (Pyxi); \text{ dimana } i=1,2,3$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \quad \xleftarrow{X_t} \quad \xrightarrow{} (Pyxi) (R_{Yxixj}) (Pyxj)$$

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 SPPS versi 20.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Pada tahun 2002 sesudah penggabungan terjadi lagi perubahan yang disebut Otonomisasi Daerah (OTDA), sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindag dan Penanaman Modal Kota Gorontalo, dengan Kepala Dinasnya yang pertama adalah Bapak Hi.Faisal Lamusu dan Menurut Perda No. 03 Tahun 2008 yang telah di sesuaikan dengan PP No. 47 Dinas Perindag dan Penanaman Modal bergabung dengan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Gorontalo, yang dipimpin oleh Bapak M.F Mooduto,S.Sos. Berdasarkan Surat Nomor 05/BKD-Diklat/3133/2009 Tanggal 28 september 2009 Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos diangkat menjadi Kepala Dinas Perindagkop, dan UMKM Kota Gorontalo. Dan pada Tahun 2010 Penanaman Modal digabung kembali pada Dinas Perindagkop, dan UKM Kota Gorontalo sesuai Perda Nomor 05 Tahun 2010 yang masih dipimpin oleh Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos.

Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo terletak di Jalan Raden Saleh No 2. Instansi ini merupakan unit kerja yang berada dalam jajaran Direktorat Industri Kecil yang bergerak dalam Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Disisi lain, Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman

Modal Kota Gorontalo dituntut juga untuk mencapai target/sasaran sesuai grand startegi Pemerintah Kota Gorontalo yakni menyelenggarakan kepemerintahan yang entrepreneur, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, membangun infrastruktur perkantoran yang handal, menjadikan Kota Gorontalo sebagai pusat perdagangan dan jasa serta seluruh potensi dipetakan, dikembangkan dan dipromosikan secara online dan tepat sasaran berdasarkan basis yang akurat.

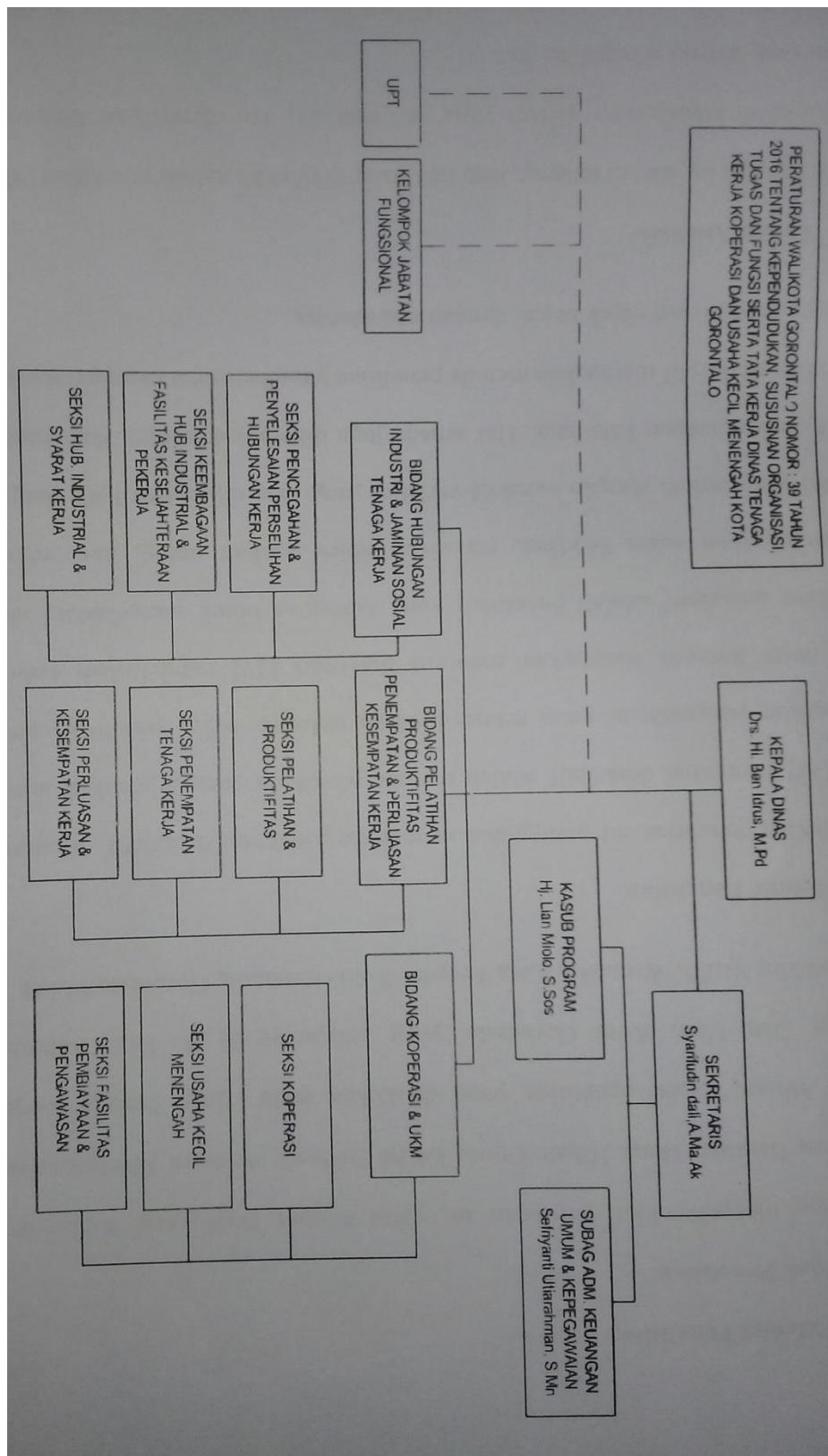
#### **4.1.2 Visi Misi, Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Adapun visi dan misi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo mengacu pada visi Kota Gorontalo yakni: “Gorontalo Kota Entrepreneur”.

Sejalan dengan visi di atas, Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo mengembangkan visi fiskal dan kelembagaan yakni: “Mewujudkan Masyarakat Kota Gorontalo Yang Mandiri dan Religius”

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. 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 Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 49 responden pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	21	42.9
Perempuan	28	57.1
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki. Hal ini dapat diartikan bahwa perempuan lebih cendrung memiliki kepuasan kerja dibanding dengan laki-laki pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Pegawai perempuan memiliki tingkat kepuasaan lebih dalam pekerjaan karena

perempuan merasa di hormati dan diakui ditempat bekerja. Seorang pegawai tentunya akan semakin termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka, karena pengakuan mereka merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. Dan juga perempuan menyukai yang namanya tantangan. Jika aktivitas kerja monoton maka akan dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai. Dan perempuan juga mengharapkan yang namanya pertumbuhan karir, dimana pegawai selalu berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan yang lebih tinggi.

Jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Locus of control* seseorang dalam lingkungan kerja, pegawai wanita lebih tertantang dalam menghadapi masalah dibandingkan untuk menghindarinya. Karena wanita dipandang lebih kritis daripada laki-laki yang cenderung menghindari resiko. Sehingga wanita lebih banyak kerja sama dibandingkan pria.

## 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	Frekuensi	Percentase (%)
20 - 25 Tahun	3	6.1
26 - 30 Tahun	7	14.3
31 - 35 Tahun	13	26.5
36 - 40 Tahun	16	32.7
> 40 Tahun	10	20.4
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-40 tahun dan sudah termasuk pada usia yang dewasa dan matang. Hal ini menandakan bahwa usia yang lebih dewasa lebih cepat merasakan kepuasan 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 Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	4	8.2
3 - 4 Tahun	13	26.5
5 Tahun Ke atas	32	65.3
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahawa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang bekerja 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang lama justru membuat pegawai lebih puas dalam bekerja. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dalam pekerjaanya. Penyebab lainnya juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai tercapai keinginan pegawai dan jaminan hidup.

#### 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	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	8	16.3
Sarjana	40	81.6
Magister	1	2.0
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan lebih cepat memperoleh kepuasan dalam bekerja. semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dapat membantu peringan beban kerja seperti, perencanaan, penyesuaian terhadap prosedur baru dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mendukung dalam terciptanya kepuasaan kerja.

##### 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:

$$\begin{aligned}
 \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} &: 5 \times 1 \times 49 = 245 \\
 \text{Bobot Jumlah skor rendah} &: 1 \times 1 \times 49 = 49 \\
 \text{Rentang skala : } \frac{245-49}{5} &= 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39
 \end{aligned}$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
49 - 88	Sangat rendah
89 - 128	Rendah
129 - 168	Sedang
169 - 208	Tinggi
209 - 248	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1. *Locus of control* (X1)

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

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Locus of control* (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	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.12
3	26	78	53.1	25	75	51.0	21	63	42.9
4	13	52	26.5	15	60	30.6	16	64	32.7
5	9	45	18.4	8	40	16.3	9	45	18.4
$\Sigma$	49	177	100	49	177	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	6.1	5	10	10.2
3	8	24	16.3	18	54	36.7
4	13	52	26.5	11	44	22.4
5	24	120	49.0	14	70	28.6
$\Sigma$	49	202	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

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

## 2. *Eksternal locus of control* (X2)

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

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Eksternal locus of control (X1)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.1	3	6	6.1	3	6	6.1
3	24	72	49.0	21	63	42.9	22	66	44.9
4	13	52	26.5	16	64	32.7	14	56	28.6
5	9	45	18.4	9	45	18.4	10	50	20.4
$\Sigma$	49	169	100	49	178	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *eksternal locus of control* (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kegagalan yang di alami individu karena ketidak keberuntungan. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. Kesuksesan individu karena faktor 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	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
3	26	78	53.1	25	75	51.0	24	72	49.0
4	13	52	26.5	14	56	28.6	13	52	26.5
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
$\Sigma$	49	177	100	49	178	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			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	0	0.0
2	3	6	6.1	1	2	2.0	1	2	2.0
3	21	63	42.9	21	63	42.9	23	69	46.9
4	16	64	32.7	18	72	36.7	16	64	32.7
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
$\Sigma$	49	178	100	49	182	100	49	180	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) berada pada kategori 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 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 49 responden.

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

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,711	0,281	Valid	0,678	> 0,6 = reliable
X1-2	0,744	0,281	Valid		
X1-3	0,731	0,281	Valid		
X1-4	0,476	0,281	Valid		
X1-5	0,709	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *locus of control* (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,678 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *locus of control* adalah valid dan reliable

## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Eksternal locus of control (X2)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,941	0,281	Valid	0,919	> 0,6 = reliable
X2-2	0,924	0,281	Valid		
X2-3	0,918	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *eksternal locus of control* (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,919 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *eksternal locus of control* 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	0,910	0,281	Valid	0,944	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,885	0,281	Valid		
Y1-3	0,900	0,281	Valid		
Y1-4	0,872	0,281	Valid		

Y1-5	0,855	0,281	Valid		
Y1-6	0,889	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

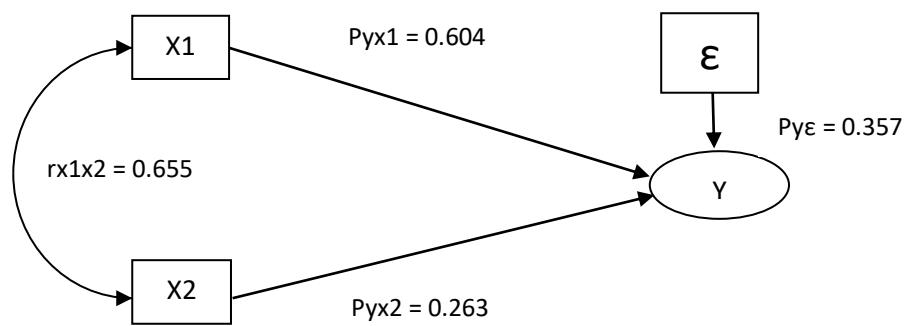
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,944 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 *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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:

$$Y = 0.604X_1 + 0.263X_2 + 0.357\epsilon$$

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 *internal locus of control* (X1) dengan *eksternal locus of control* (X2) sebesar 0,655 dengan tingkat hubungankuat atau tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *internal locus of control* (X1) terhadap kepuasan kerjasebesar 0,604 atau 60,4%, dan *eksternal locus of control* (X2) dengan nilai sebesar 0,263 atau 26,3%.

Pengaruh simultan *internal locus of control* (X1) dan *eksternal locus of control* (X2) terhadap kepuasan kerjasebesar 0,643 atau 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,357 atau 35,7% 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 <sup>2</sup> yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1	0.604	0.604	60,4%	
X2	0.263	0.263	26,3%	
E	0.357	0.357	35,7%	
X1 dan X2				0.643( 64,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

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

Hasil uji statistik *internal locus of control* (X1) dan *eksternal locus of control* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 41.425 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $41.425 > 3.200$ ) 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 *internal locus of control*(X1) dan *eksternal locus of control* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

**2. *Internal Locus of control* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa *internal locus of control*(X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.604 atau 60,4% 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 *internal locus of control* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

**3. *Eksternal locusof control* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa *eksternal locusof control* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.263 atau 26,3% dengan nilai sig sebesar 0,028, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,028 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *eksternal locusof control* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1.3.1 *Internal Locus of control (X1) dan Eksternal Locus Of Control (X2)* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Besarnya kontribusi pengaruh stres kerja yang terdiri dari locus of control(X1) dan eksternal locusof control(X2) terhadap kepuasan kerja(Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila *internal locus of control* dan *eksternal locusof control* meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hasil tersebut menandakan bahwa pegawai merasa puas bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, karena pegawai memiliki kepercayaan dalam dirinya bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan maupun tugas dengan sendirinya. Hal ini sesuai dengan temuan awal peneliti dimana pegawai memiliki *locus of control* yang baik dalam bekerja. Selain itu, jika dilihat dari distribusi tanggapan responden dari setiap variabel, dimana *internal locus of control* dan *eksternal locusof control* berada pada kategori yang tinggi, yang artinya pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo memiliki kepercayaan dalam dirinya bahwa mampu mengendalikan suatu permasalahan di kantor, meskipun lingkungannya tidak mendukung. Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo memiliki cara pandang tersendiri terhadap baik buruknya diluar kontrol 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 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, penguat 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

### **1.3.2 *Internal Locus of control* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

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

Pengaruh yang tinggi tersebut dikarenakan keberhasilan yang di perolehnya merupakan hasil kerja keras dari pegawai itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari distribusi hasil tanggapan responden, dimana *internal locus of control* berada pada kategori tinggi. Selain itu, dapat pula dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden yang terbanyak adalah dengan jenis kelamin perempuan, yang mana perempuan lebih tertantang dalam menghadapi risiko ketimbang menghindarinya. Adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibandingkan pria. Pada dasarnya pegawai pria dan perempuan memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan pegawai perempuan sehingga kepuasaan kerja pegawai pria lebih rendah dibandingkan wanita. Sedangkan Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja. Begitupun juga karakteristik berdasarkan usia responden, dimana yang paling banyak pegawai bekerja dengan usia 36-40 tahun, 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 *internal locus of control* 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 internal locus of control 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.

### **1.3.3 *Eksternal locus of control* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y)pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

*Eksternal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila *eksternal locus of control* dinaikkan maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan *internal locus of control*.

Pengaruh yang rendah tersebut menunjukkan bahwa pencapaian dari pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam bekerja banyak diperoleh dari keberuntungan dibanding dari kerja keras pegawai itu sendiri, 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 tinggi, yang artinya keberhasilan pegawai diperoleh diluar dari dirinya atau usahanya sendiri.

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

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kiranya memperhatikan *Eksternal Locus Of Control* 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 Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontaloagar tetap memrtahankan *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 tetang 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 Negri.
- 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 Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm 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

RAHMAWATI KILLA

**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 Internal Locus of Control (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 Eksternal Locus of Control (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.

### **Kuesioner 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 akan ada 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 Internal Locus of Control (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	4	5	4	3	21
2	4	4	4	5	4	21
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	5	4	19
5	3	3	3	2	2	13
6	4	4	4	3	3	18
7	3	3	3	5	4	18
8	3	4	4	4	3	18
9	4	4	3	2	2	15
10	4	4	4	5	5	22
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	3	5	5	21
13	3	3	4	3	3	16
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	3	23
16	3	3	3	5	3	17
17	3	3	3	5	5	19
18	3	3	3	4	3	16
19	4	3	4	3	3	17
20	3	3	3	5	3	17
21	3	4	3	5	5	20
22	3	3	4	3	3	16

23	4	3	3	5	3	18
24	3	3	3	5	4	18
25	5	5	5	3	3	21
26	3	3	3	5	3	17
27	3	3	3	5	5	19
28	3	4	4	5	5	21
29	3	3	2	4	4	16
30	4	3	4	4	5	20
31	2	3	2	3	2	12
32	3	2	3	4	3	15
33	3	3	2	4	2	14
34	3	3	3	5	5	19
35	4	4	4	5	5	22
36	5	5	5	3	3	21
37	5	5	5	5	4	24
38	5	5	5	1	5	21
39	4	4	3	4	2	17
40	3	3	4	5	3	18
41	4	3	4	4	3	18
42	3	4	3	5	4	19
43	3	3	3	2	1	12
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	3	3	3	15
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	4	4	23
48	3	4	3	5	5	20
49	3	3	4	5	5	20

### Data Interval Variabel Internal Locus of Control (X1)

#### Succesive Interval

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>TOTAL</b>
5.030	4.000	4.626	3.300	2.801	19.758
4.014	4.000	3.579	4.530	3.727	19.849
4.014	2.818	3.579	3.300	3.727	17.437
2.854	4.000	2.477	4.530	3.727	17.588
2.854	2.818	2.477	1.699	1.863	11.710
4.014	4.000	3.579	2.368	2.801	16.762
2.854	2.818	2.477	4.530	3.727	16.405
2.854	4.000	3.579	3.300	2.801	16.534
4.014	4.000	2.477	1.699	1.863	14.053
4.014	4.000	3.579	4.530	4.787	20.910
2.854	2.818	3.579	3.300	3.727	16.277
4.014	4.000	2.477	4.530	4.787	19.808
2.854	2.818	3.579	2.368	2.801	14.420
4.014	4.000	3.579	3.300	3.727	18.619
5.030	5.064	4.626	4.530	2.801	22.051
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479
2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465
2.854	2.818	2.477	3.300	2.801	14.249
4.014	2.818	3.579	2.368	2.801	15.580
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479
2.854	4.000	2.477	4.530	4.787	18.648
2.854	2.818	3.579	2.368	2.801	14.420
4.014	2.818	2.477	4.530	2.801	16.639
2.854	2.818	2.477	4.530	3.727	16.405
5.030	5.064	4.626	2.368	2.801	19.890
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479

2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465
2.854	4.000	3.579	4.530	4.787	19.750
2.854	2.818	1.000	3.300	3.727	13.698
4.014	2.818	3.579	3.300	4.787	18.497
1.000	2.818	1.000	2.368	1.863	9.049
2.854	1.000	2.477	3.300	2.801	12.432
2.854	2.818	1.000	3.300	1.863	11.834
2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465
4.014	4.000	3.579	4.530	4.787	20.910
5.030	5.064	4.626	2.368	2.801	19.890
5.030	5.064	4.626	4.530	3.727	22.977
5.030	5.064	4.626	1.000	4.787	20.508
4.014	4.000	2.477	3.300	1.863	15.653
2.854	2.818	3.579	4.530	2.801	16.581
4.014	2.818	3.579	3.300	2.801	16.511
2.854	4.000	2.477	4.530	3.727	17.588
2.854	2.818	2.477	1.699	1.000	10.848
5.030	5.064	4.626	4.530	4.787	24.037
2.854	2.818	2.477	2.368	2.801	13.318
5.030	5.064	4.626	4.530	4.787	24.037
5.030	5.064	4.626	3.300	3.727	21.747
2.854	4.000	2.477	4.530	4.787	18.648
2.854	2.818	3.579	4.530	4.787	18.567

**Data Ordinal Variabel Eksternal Locus of Control (X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	5	5	15
2	3	4	3	10
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	4	3	4	11
6	4	4	3	11
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	3	4	11
10	3	4	3	10
11	4	4	4	12
12	4	3	4	11
13	3	4	3	10
14	3	4	4	11
15	5	5	5	15
16	4	3	3	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	3	4	4	11
20	3	3	3	9
21	3	3	3	9
22	4	4	3	11
23	3	3	3	9
24	3	3	4	10

25	5	5	5	15
26	3	3	2	8
27	3	3	4	10
28	4	4	4	12
29	2	2	3	7
30	3	4	3	10
31	2	2	2	6
32	3	3	3	9
33	3	2	2	7
34	3	3	4	10
35	4	4	5	13
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	3	3	4	10
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	3	3	3	9
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	2	3	3	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	3	3	9
49	4	4	3	11

### Data Interval Variabel Eksternal Locus of Control (X2)

#### Successive Interval

<b>x2 . 1</b>	<b>x2 . 2</b>	<b>x2 . 3</b>	<b>TOTAL</b>
4 . 626	4 . 626	4 . 564	15 . 000
2 . 477	3 . 579	2 . 460	10 . 000
3 . 579	3 . 579	3 . 531	12 . 000
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
3 . 579	2 . 477	3 . 531	11 . 000
3 . 579	3 . 579	2 . 460	11 . 000
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
2 . 477	3 . 579	2 . 460	10 . 000
3 . 579	2 . 477	3 . 531	11 . 000
2 . 477	3 . 579	2 . 460	10 . 000
3 . 579	3 . 579	3 . 531	12 . 000
3 . 579	2 . 477	3 . 531	11 . 000
2 . 477	3 . 579	2 . 460	10 . 000
2 . 477	3 . 579	3 . 531	11 . 000
4 . 626	4 . 626	4 . 564	15 . 000
3 . 579	2 . 477	2 . 460	10 . 000
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
2 . 477	3 . 579	3 . 531	11 . 000
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
3 . 579	3 . 579	2 . 460	11 . 000
2 . 477	2 . 477	2 . 460	3 . 489
2 . 477	2 . 477	3 . 531	10 . 000
4 . 626	4 . 626	4 . 564	15 . 000
2 . 477	2 . 477	1 . 000	2 . 202

2.477	2.477	3.531	10.000
3.579	3.579	3.531	12.000
1.000	1.000	2.460	1.755
2.477	3.579	2.460	10.000
1.000	1.000	1.000	1.000
2.477	2.477	2.460	3.489
2.477	1.000	1.000	1.755
2.477	2.477	3.531	10.000
3.579	3.579	4.564	13.000
4.626	4.626	4.564	15.000
4.626	4.626	4.564	15.000
4.626	4.626	4.564	15.000
2.477	2.477	3.531	10.000
3.579	3.579	3.531	12.000
3.579	3.579	3.531	12.000
2.477	2.477	2.460	3.489
2.477	2.477	2.460	3.489
4.626	4.626	4.564	15.000
1.000	2.477	2.460	2.202
4.626	4.626	4.564	15.000
4.626	4.626	4.564	15.000
2.477	2.477	2.460	3.489
3.579	3.579	2.460	11.000

### Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	2	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30

26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	4	3	17
30	4	3	3	4	3	2	19
31	2	3	2	2	3	3	15
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	4	4	21
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	4	3	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	4	3	20
49	3	3	4	4	3	4	21

### Data Interval Variabel Kepuasan Kerja(Y)

#### Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	3.901	22.000
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	2.818	22.000
2.854	3.905	2.389	2.477	2.685	2.818	3.483
2.854	2.762	3.430	2.477	3.798	3.901	21.000
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	24.000
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726
2.854	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	4.386
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	23.000
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	21.000
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	2.818	4.386
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	23.000
2.854	2.762	2.389	3.546	2.685	2.818	3.483
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	21.000
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
2.854	2.762	3.430	2.477	1.000	2.818	2.726
2.854	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	3.483
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	3.483
3.980	2.762	2.389	3.546	3.798	2.818	21.000
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	21.000
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	21.000
3.980	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	4.386
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726

4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	3.483
2.854	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	23.000
2.854	2.762	1.000	1.000	3.798	2.818	1.817
3.980	2.762	2.389	3.546	2.685	1.000	3.483
1.000	2.762	1.000	1.000	2.685	2.818	1.000
2.854	1.000	2.389	2.477	2.685	2.818	1.817
2.854	2.762	2.389	1.000	2.685	2.818	1.817
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	24.000
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
3.980	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	22.000
2.854	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	22.000
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	23.000
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	21.000
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	2.726
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
2.854	2.762	1.000	2.477	3.798	2.818	2.726
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	30.000
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	2.818	4.386
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	21.000

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Internal Locus of Control (X1)

##### Frequency Table

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	15	30.6	30.6	83.7
	5.00	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0

4.00	16	32.7	32.7	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	3	6.1	6.1	8.2
	3.00	8	16.3	16.3	24.5
	4.00	13	26.5	26.5	51.0
	5.00	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.2	10.2	12.2
	3.00	18	36.7	36.7	49.0
	4.00	11	22.4	22.4	71.4
	5.00	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

### **Variabel Eksternal Locus of Control (X2)**

#### **X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

#### **X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

#### **X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	22	44.9	44.9	51.0
	4.00	14	28.6	28.6	79.6
	5.00	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

#### Y1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

#### Y1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

#### Y1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Y1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Y1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	21	42.9	42.9	44.9
	4.00	18	36.7	36.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Y1\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	23	46.9	46.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Internal Locus of Control (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	.772**	.808**	-.106	.153	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.470	.292	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_2	Pearson Correlation	.772**	1	.680**	-.007	.258	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.960	.074	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_3	Pearson Correlation	.808**	.680**	1	-.080	.244	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.585	.092	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_4	Pearson Correlation	-.106	-.007	-.080	1	.531**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.470	.960	.585		.000	.001
	N	49	49	49	49	49	49
X1_5	Pearson Correlation	.153	.258	.244	.531**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.292	.074	.092	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49

Total_X1	Pearson Correlation	.711 **	.744 **	.731 **	.476 **	.709 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 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	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Eksternal Locus of Control (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	.820 <sup>**</sup>	.798 <sup>**</sup>	.941 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49
X2_2	Pearson Correlation	.820 <sup>**</sup>	1	.753 <sup>**</sup>	.924 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49
X2_3	Pearson Correlation	.798 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>	1	.918 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49
Total_X2	Pearson Correlation	.941 <sup>**</sup>	.924 <sup>**</sup>	.918 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

\*\*. 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	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	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	.794**	.766**	.808**	.765**	.699**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.702**	.745**	.776**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.820**	.669**	.815**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_4	Pearson Correlation	.808**	.702**	.820**	1	.609**	.670**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_5	Pearson Correlation	.765**	.745**	.669**	.609**	1	.771**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000

		N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_6	Pearson Correlation		.699**	.776**	.815**	.670**	.771**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N		49	49	49	49	49	49	49
Total_Y	Pearson Correlation		.910**	.885**	.900**	.872**	.855**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		49	49	49	49	49	49	49

\*\*. 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	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	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 locus of control
Internal locus of control	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Eksternal locus of control	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

\*\*. 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<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Eksternal locus of control, Internal locus of control <sup>b</sup>	.	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	.802 <sup>a</sup>	.643	.627	6.87825

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3919.677	2	1959.838	41.425	.000 <sup>b</sup>
Residual	2176.274	46	47.310		
Total	6095.951	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-13.815	5.575			-2.478	.017
Internal locus of control	1.474	.285	.604		5.263	.000
Eksternal locusof control	.896	.396	.263		2.177	.028

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

### 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	1.91	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 IHSAN 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 : 2581/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Rahmawati Killia

NIM : E2117134

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH**  
*Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dulalowo Timur, (0435)821861, Kode Pos 96112*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / 50 . /IV/2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan  
bahwa nama tersebut dibawah ini :

N a m a : RAHMAWATI KILLA

NIM : E2117134

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo"**, sesuai surat rekomendasi dari Badan Kebangpol Nomor : 070/Kesbangpol/1161 Tanggal 21 Oktober 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 29 April 2021



**Tembusan di sampaikan Kepada :**

- ✓ 1. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi UNISAN Gorontalo  
2. Arsip -



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0838/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	RAHMAWATI KILLA
NIM	:	E2117134
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Juni 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

6/7/2021

SKRIPSI RAHMAWATI KILLA.docx - E2117134



SKRIPSI RAHMAWATI KILLA.docx  
 Jun 7, 2021  
 12905 words / 80756 characters

E2117134

## SKRIPSI RAHMAWATI KILLA.docx

### Sources Overview

**29%**

OVERALL SIMILARITY

1	media.netli.com INTERNET	3%
2	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	2%
3	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	2%
4	journal.umgo.ac.id INTERNET	2%
5	repository.unitomo.ac.id INTERNET	2%
6	jurnalnahaasiswa.unesa.ac.id INTERNET	1%
7	www.scribd.com INTERNET	1%
8	LL.Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
9	journal.unesa.ac.id INTERNET	<1%
10	LL.Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
11	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	<1%
12	repository.unj.ac.id INTERNET	<1%
13	eprints.umrn.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.umsu.ac.id INTERNET	<1%
15	scholar.google.com INTERNET	<1%
16	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%

6/7/2021		SKRIPSI RAHMAWATI KILLA.docx - E2117134	
17.	es.scribd.com	INTERNET	<1 %
18.	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	<1 %
19.	docslide.us	INTERNET	<1 %
20.	repository.unisba.ac.id:8080	INTERNET	<1 %
21.	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1 %
22.	repository.pppns.ac.id	INTERNET	<1 %
23.	lib.unnes.ac.id	INTERNET	<1 %
24.	eprints.iain-surakarta.ac.id	INTERNET	<1 %
25.	www.slideshare.net	INTERNET	<1 %
26.	konsultasiskripsi.com	INTERNET	<1 %
27.	repository.uinjkt.ac.id	INTERNET	<1 %
28.	repository.uma.ac.id	INTERNET	<1 %
29.	digilib.unila.ac.id	INTERNET	<1 %
30.	rokokdankorek.blogspot.com	INTERNET	<1 %
31.	core.ac.uk	INTERNET	<1 %
32.	jurnal.stiekma.ac.id	INTERNET	<1 %
33.	eprints.undip.ac.id	INTERNET	<1 %
34.	eprint.stiwww.ac.id	INTERNET	<1 %
35.	lontar.ui.ac.id	INTERNET	<1 %
36.	media.unpad.ac.id	INTERNET	<1 %
37.	www.pustaka.ut.ac.id	INTERNET	<1 %
38.	repository.uksw.edu	INTERNET	<1 %
39.	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1 %
40.	digilibadmin.unismuh.ac.id	INTERNET	<1 %

		SKRIPSI RAHMAWATI KILLA.docx - E2117134
41	disertasiq.blogspot.com INTERNET	<1 %
42	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	<1 %
43	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1 %
44	repo.iain-tulungagung.ac.id INTERNET	<1 %
45	vdocuments.mx INTERNET	<1 %
46	ejurnal.ung.ac.id INTERNET	<1 %
47	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1 %
48	gorontalokota.go.id INTERNET	<1 %
49	journal2.um.ac.id INTERNET	<1 %
50	eksis.unbari.ac.id INTERNET	<1 %
51	teorionline.net INTERNET	<1 %
52	anzdoc.com INTERNET	<1 %
53	repository.usu.ac.id INTERNET	<1 %
54	ejurnal.unsrat.ac.id INTERNET	<1 %
55	jurnal.umb.ac.id INTERNET	<1 %
56	repository.wiraraja.ac.id INTERNET	<1 %
57	www.docstoc.com INTERNET	<1 %
58	www.scilit.net INTERNET	<1 %

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

**Excluded sources:**

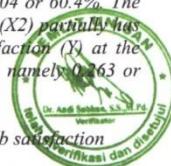
- None

### **ABSTRACT**

**RAHMAWATI KILLA. E211734. THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL ON THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT THE MANPOWER, COOPERATIVES, AND SMEs OFFICE OF GORONTALO CITY**

*This study aims to determine the significance of the effect of Locus of Control (X) which consists of Internal Locus of control (X1) and External Locus of Control (X2) on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with the descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is through the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis employed is the path analysis method. The result of the first test shows that the Internal Locus of Control (X1) and External Locus of Control (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City which is equal to 0.643 or 64.3%. The result of testing the second hypothesis indicates that the Internal Locus of Control (X1) partially has a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City which is 0.604 or 60.4%. The result of the third test shows that the External Locus of Control (X2) partially has a positive and significant effect on the Employees' Job Satisfaction (Y) at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City, namely 0.163 or 26.3%.*

*Keywords: internal locus of control, external locus of control, job satisfaction*



**ABSTRAK****RAHMAWATI KILLA. E211734. PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh *Locus of control* (X) yang terdiri dari *Internal Locus of control* (X1) dan *External Locus of Control* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM 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, waancara, kuesioner dan sokumentasi, 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 Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,643 atau 64,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Internal Locus of control* (X1) secara parsial berpengaruf positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontaloyakni sebesar 0,604 atau 60,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa *Eksternal locusof control* (X2) secara parsial berpengaruf positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0,263 atau 26,3%.

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



## CURRICULUM VITAE



### 1. Identitas Pribadi

Nama	: Rahmawati Killa
Nim	: E21.17.134
Tempat/Tanggal lahir	: Dungkean, 16 Januari 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Angkatan	: 2017
Jurusan	: Ekonomi
Kosentrasi	: Manajemen SDM
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Dungkean, Kec. Bangkurung Kab. Banggai Laut.

### 2. Riwayat Pendidikan

#### a. Pendidikan Formal

1. Bersekolah di SDN Dungkean Kabupaten Banggai Laut, Pada Tahun 2005
2. Kemudian Melanjutkan ke jenjang Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Sasabobok, Kabupaten Banggai Laut pada tahun 2011
3. Selanjutnya Melanjutkan belajar di SMA Negeri 1 Banggai, Kabupaten Banggai Laut pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.









