

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SUNGAI AMBAWANG  
KABUPATEN KUBU RAYA**

**SKRIPSI**

OLEH :

**BRIGITA DWIKARIANTI PUTRI  
NIM. 161310075**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PUSKESMAS SUNGAI AMBAWANG KABUPATEN KUBU RAYA**

Disusun Oleh :

**BRIGITA DWIKARIANTI PUTRI**

NIM 161310075

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus

Dalam Ujian Skripsi/ Komprehensif

Pada Tanggal : 12 April 2022

Pembimbing Utama,



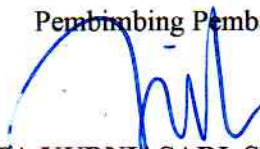
**SAMSUDDIN, SE, M.SI**  
NIDN. 1113117701

Penguji Utama,



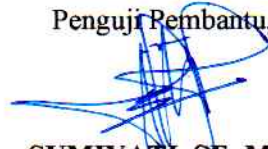
**DR. H. HELMAN FACHRI, SE, MM**  
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu,



**FITA KURNIASARI, SMB, MAB**  
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu,



**SUMIYATI, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

Pontianak, 12 April 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**



**DEDI HARIYANTO, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brigita Dwikarianti Putri

NIM : 161310075

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dalam pembuatan skripsi ini juga dibuat sendiri dan bukan merupakan pesanan atau dibuat oleh pihak lain.

Pontianak, 12 April 2022  
Yang Membuat Pernyataan

Brigita Dwikarianti Putri  
NIM: 161310075

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji serta syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, tidak lupa pula shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya, yang membawa umatnya dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini yang diridhai Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Pembimbing Akademik dan sekaligus selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Fita Kurniasari, SMB, M.A.B, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia membimbing penulis dengan memberikan arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu segala koreksi maupun saran-saran yang konstruktif demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan dari semua pihak. Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan kita. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Pontianak, April 2022

Penulis

Brigita Dwikarianti Putri

NIM. 161310075

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tahun 2021 yang berjumlah 49 orang dan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien derterminasi ( $R^2$ ) dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah  $\hat{Y} = 0,259 + 0,903X$ . Koefisien kolerasi, yaitu  $r = 0,855$ . Artinya hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja dikategorikan kuat. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,731, artinya variabel kepuasan kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *locus of control* sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya yaitu 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

Kata Kunci: *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I    PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Kerangka Pemikiran .....	11
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3. Populasi dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	15
5. Skala Pengukuran.....	16
6. Teknik Alat Analisis .....	17
BAB II   LANDASAN TEORI .....	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. <i>Locus Of Control</i> .....	24
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	24
2. Jenis <i>Locus Of Control</i> .....	25
C. Kepuasan Kerja .....	25
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25

	2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	26
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	28
	A. Profil Puskesmas Sungai Ambawang .....	28
	B. Visi dan Misi .....	30
	C. Upaya Puskesmas Sungai Ambawang Meningkatkan Kesehatan Masyarakat .....	31
	D. Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
	E. Program Wajib .....	35
	F. Program Pengembang .....	36
	G. Aturan Kerja.....	38
	H. Aturan Bisnis.....	38
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	40
	A. Karakteristik Responden .....	40
	B. Uji Instrumen .....	46
	C. Uji Normalitas .....	47
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
	E. Koefisien Korelasi (r).....	48
	F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
	G. Uji Kelayakan Model .....	49
BAB V	PENUTUP.....	51
	A. Kesimpulan .....	51
	B. Saran.....	52
	DAFTAR PUSTAKA .....	53
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2018-2020 .....	4
Tabel 1.3	Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai .....	5
Tabel 1.4	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	6
Tabel 1.5	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Jumlah Surat Peringatan Pegawai Tahun 2018-2020 .....	7
Tabel 1.6	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Jumlah Potongan Gaji Tidak Mengikuti Apel Pagi	
	Tahun 2018-2020 .....	8
Tabel 1.7	Alternatif Jawaban Responden.....	16
Tabel 1.8	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	19
Tabel 3.1	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Luas Desa diwilayah kerja .....	29
Tabel 3.2	Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya	
	Luas Wilayah, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk .....	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	41
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	42

Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat .....	43
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	43
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan .....	44
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	44
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	45
Tabel 4.10	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian <i>Locus of Control</i> (X) .....	45
Tabel 4.11	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (Y) .....	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
Tabel 4.13	Pengujian Normalitas .....	47
Tabel 4.14	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	49
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Uji F.....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran .....	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Ambawang .....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	55
Lampiran 2	Data Responden.....	59
Lampiran 3	Hasil Uji Data Responden .....	62
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang <i>Locus of Control</i> (X)	65
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Tentang <i>Locus of Control</i> (X).....	67
Lampiran 6	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)	70
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Tentang Kepuasan Kerja (Y).....	72
Lampiran 8	Uji Normalitas .....	76
Lampiran 9	Hasil Regresi .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Puskesmas sebagai penanggung jawab penyelenggaraan upaya kesehatan terdepan, kehadirannya ditengah masyarakat tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelayanan bagi masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa:

Menurut Kementerian PPN/Bappenas (2018:40):

Dalam regulasi dan kebijakan tentang Puskesmas, ditetapkan bahwa tugas pokok dan fungsi Puskesmas mencakup empat hal, yaitu 1) sebagai pembina kesehatan wilayah (Peraturan Menteri Kesehatan No. 75/2014 tentang Puskesmas dan Peraturan Pemerintah No. 18/2016 tentang Perangkat Daerah); 2) menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat atau UKM (Kepmenkes No. 128/2004 dan PMK 75/2014); 3) menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perorangan atau UKP (Kepmenkes No. 128/2004 dan PMK 75/2014); dan 4) melaksanakan fungsi-fungsi manajemen Puskesmas (Kepmenkes No. 128/2004).

Puskesmas Sungai Ambawang merupakan salah satu Puskesmas di daerah Kabupaten Kubu Raya yang beralamat di Jl. Trans Kalimantan Desa Sungai Ambawang Kuala. Pelayanan dan fasilitas setara dengan Rumah Sakit

tipe D. Puskesmas tersebut beroperasi selama 24 jam melayani masyarakat. Puskesmas itu juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk penanganan Lakalantas. Sehingga ada fasilitas kesehatan di jalan Trans Kalimantan untuk Lakalantas. Hal itu dilakukan mengingat jalan trans Kalimantan paling sering terjadi Lakalantas. Tidak hanya fasilitas tetapi juga petugas medis. Seperti dokter bedah dan tenaga medis yang khusus menangani Lakalantas sebanyak 5 orang.

Dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan, Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya memiliki jumlah pegawai sebanyak 91 (Sembilan Puluh Satu) Orang, dengan komposisi sebanyak 49 (Empat Puluh Sembilan) orang dengan status PNS dan Non PNS sebanyak 42 (Empat Puluh Dua) orang, dapat dijelaskan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	PNS (Orang)	Non PNS (orang)	Total (Orang)	Persentase
1	Kepala Puskesmas	1	-	1	1,10
2	Tata Usaha	1	-	1	1,10
3	Keuangan	1	-	1	1,10
4	Kepegawaian	1	2	3	3,29
5	Umum	4	4		
	a. Dokter Gigi Spesialis	1	1	7	8,79
	b. Dokter Gigi Penyelia	1	1		
	c. Dokter Muda	1	1		
	d. Apoteker Muda	1	1		

**Tabel 1.1**  
**(Lanjutan)**

6	Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas (SP2TP)	3	3		
	a. Pembimbing Kesehatan Kerja Muda	1		6	6,59
	b. Perawat Gigi Penyelia	1			
	c. Sanitarian Penyelia	1			
	d. Pekarya		1		
	e. Pranata Labkes Penyelia		1		
	f. Penyuluh Kes Masyarakat Pertama		1		
7	Pondek Bersalin Desa (Polindes)	3	3		
	a. Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	1	2	3	3,29
	b. Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan	2	1		
8	Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)	9	5		
	a. Perawat Pelaksana Lanjutan	9		12	13,18
	b. Bidan Pelaksana Lanjutan	-	3		
9	Puskesmas Pembantu (Pustu)	4	1	5	5,49
	a. Bidan Pelaksana Lanjutan	4	1		
10	Unit Kesehatan Masyarakat (UKM)	9	5		
	a. Bidan Pertama	1	3	14	15,38
	b. Sanitari Pelaksana Lanjutan	1	2		
	c. Verifikator Lanjutan	1			
	d. Epidemilogi	1			

**Tabel 1.1**  
**(Lanjutan)**

	e. Bidan Pelaksana	5	5		
11	Unit Kesehatan Perorangan (UKP)	12	14		
	a. Bidan	8	8	26	28,57
	b. Tenaga Teknis	4	6		
	Jumlah	49	42	91	100,00

Sumber: Puskesmas Sungai Ambawang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa sebagian besar pegawai bekerja pada Bidang Unit Kesehatan Perorangan (UKP) sebanyak 26 orang atau 28,57%.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga prestasi kerjanya pun optimal.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai**

No.	Nilai	Keterangan
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Selanjutnya nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1.3**  
**Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya**  
**Nilai Rata-rata Prestasi Kerja**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Keterangan
2018	52	80,17	Baik
2019	49	83,58	Baik
2020	49	84,45	Baik

Sumber: Puskesmas Sungai Ambawang, 2021

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya selama tiga tahun terakhir sudah baik. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2019 meningkat sebesar 4,08%, kemudian pada Tahun 2020 meningkat sebesar 1,03% dari Tahun 2020.

Menurut Wulandari, dkk dalam Busro (2015:23) menyatakan bahwa: “*Locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu”.

Dengan demikian, jika *locus of control* baik maka prestasi yang diraih pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Sungai Ambawang menyebutkan bahwa setiap pegawai memiliki etos kerja yang baik secara individu, yaitu dalam segi tanggung jawab, disiplin, keinginan untuk sukses dan lain sebagainya. Jika dikaitkan dengan peran *locus of control* tentu ini berkaitan, karena *locus of control* di dalamnya membahas tentang individu dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang

individu. Setiap individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi berkecenderungan memberikan hasil kerja yang baik pula karena setiap pegawai suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Presensi sidik jari di Puskesmas Sungai Ambawang menggunakan *fingerprint* yang dilakukan pada jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kantor. Pimpinan dapat melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai, mesin presensi secara elektronik dirancang secara otomatis dapat melihat kehadiran semua pegawai secara rinci yang dihubungkan melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi baik melalui internet maupun intranet.

Berikut tingkat absensi pegawai Puskesmas Sungai Ambawang, dapat dilihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4**  
**Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HK x JP	Keterangan			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2018	52	296	15.392	94	228	0	322	2,09
2019	49	297	14.553	33	230	0	263	1,81
2020	49	297	14.553	62	170	0	232	1,59

Sumber: Puskesmas Sungai Ambawang, 2021

Tingkat Absensi dihitung dengan rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dilihat dari tingkat absensi pegawai Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 13,61% dan Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 11,79%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, datang tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi, ada yang karena sakit dan ada yang tanpa keterangan selama sebulan dan diberikan Surat Peringatan (SP), karena apabila pegawai dalam hari kerja tidak hadir lebih dari 1 minggu akan diberikan Surat Peringatan (SP).

Menurut Priansa (2017:234):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya, untuk mengetahui pelanggaran pegawai Puskesmas Sungai Ambawang yang memperoleh Surat Peringatan sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Surat Peringatan Pegawai**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah
	1	2	3	
2018	3	0	0	3
2019	3	0	0	3
2020	5	0	0	5

Sumber: Puskesmas Sungai Ambawang, 2021

Tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memperoleh Surat Peringatan (SP1) Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 66,67%, sedangkan Tahun 2019 tidak mengalami kenaikan dari Tahun 2018. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang memperoleh Surat Peringatan (SP1) oleh atasannya, disebabkan beberapa kali melanggar tata tertib yang ditetapkan oleh pimpinan, seperti datang tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi, dan mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, sedangkan bagi yang tidak mengikuti apel pagi di denda potongan gaji sebesar Rp. 20.000,00 yang dipotong pada saat menerima gaji bulanan. Misalkan, apabila selama sebulan pegawai tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 kali, maka gajinya akan dipotong 120 ribu pada saat menerima gaji bulanan. Pemberian Surat Peringatan (SP1) setelah pegawai yang bersangkutan diberikan teguran secara lisan tiga kali berturut.

Berikut jumlah pegawai yang memperoleh potongan gaji karena tidak mengikuti apel pagi di Puskesmas Sungai Ambawang sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Potongan Gaji Tidak Mengikuti Apel Pagi**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Potongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2018	52	3
2019	49	5
2020	49	6

Sumber: Puskesmas Sungai Ambawang, 2021

Tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memperoleh potongan gaji tidak mengikuti apel pagi Tahun 2019 mengalami penambahan sebesar 66,67% dari Tahun 2017, sedangkan Tahun 2020 mengalami penambahan sebesar 20,00% dari Tahun 2019.

Setiap pegawai memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. Menurut Rotter (1960) dalam Busro (2015:2): “Menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya”.

Edison, dkk (2016:213) menyebutkan: “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Seorang individu akan memiliki kepuasan kerja, apabila individu tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaannya yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun dilingkungan di luar dirinya (eksternal). Melalui *locus of control* yang

dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang pegawai merasa hasil pekerjaan yang telah dilakukan merupakan hasil kontrol internal atau eksternal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya?.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel *locus of control* diukur dengan dua indikator yaitu:
  - a. Locus pengendalian internal
  - b. Locus pengendalian eksternal
2. Variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator:
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan sekerja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman peneliti berkenaan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan yang dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti.

##### **2. Bagi Puskesmas**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan terhadap kebijakan yang akan diambil oleh Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Rotter (1960) dalam Busro (2015:2): “Menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-

sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya”.

Menurut Rotter (1960) dalam Busro (2015:9), *locus of control* atau lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggungjawab atas perilaku kerja mereka di organisasi
2. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Zainal, dkk (2014:246) menyebutkan: “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Menurut Edison, dkk (2016:217) kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan  
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
3. Kesempatan Promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan Sekerja  
Keadaan di mana rekan kerja sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Amalini, dkk (2016), dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan

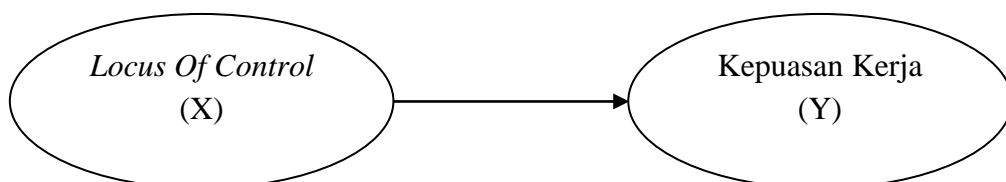


Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)” menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Darmisilani (2021) dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan” menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara *locus of control internal* dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hubungan yang erat. *Locus of control eksternal* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia Medan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah dilihat pada Gambar 1.1:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

#### **1) Wawancara**

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2017:231): ”Wawancara merupakan pertemuan dua orang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Tata Usaha Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

#### **2) Kuesioner/angket**

Menurut Riduwan (2015:25): “Angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Kuesioner disebarakan kepada pegawai negeri sipil di Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dengan demikian, data sekunder berupa catatan-catatan atau dokumen-dokumen dari Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya seperti profil Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya, jumlah absensi, nilai prestasi kerja dan jumlah pegawai PNS dan Non PNS.

### **3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Oei (2010:115): “Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tahun 2021 pada Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 49 orang.

b. Sampel

Menurut Oei (2010:115): “Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi”. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada cukup besar, sehingga tidak memungkinkan untuk seluruh populasi yang ada. Dengan demikian sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiyono (2017:85) menyebutkan: “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel yang digunakan pada penelitian adalah pegawai Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya (2021) yang berstatus PNS berjumlah 49 orang.

#### **4. Variabel Penelitian**

Harun Al Rasyid dalam Somantri dan Muhidin (2014:27) menyebutkan bahwa “Variabel adalah karakteristik yang dapat diklasifikasikan ke dalam sekurang-kurangnya dua buah klasifikasi (kategori) yang berbeda, atau yang dapat memberikan sekurang-kurangnya dua hasil pengukuran atau perhitungan yang nilai numeriknya berbeda”. Dengan demikian variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

##### **a. Variabel Independen**

Menurut Umar (2014:48): “Variabel independen yaitu, variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen”. Dengan demikian variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control*.

##### **b. Variabel Dependen**

Menurut Umar (2014:48): “Variabel dependen yaitu, variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen”. Dengan demikian yang

menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

## 5. Skala Pengukuran

Angket yang digunakan terdiri dari 5 alternatif jawaban yang merujuk pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Model angket disini berupa daftar ceklis (√) yang terdiri dari 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Kode</b>	<b>Angka</b>
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121): “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS 19.0. Menurut Sugiyono (2017:134): “Bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid”.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

## b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 19.0.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $\text{sig} < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015:261): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Sumber: Sugiyono (2015:261)

Dalam melakukan analisis regresi linier sederhana penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 19.

### d. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat

**Tabel 1.8**  
**(Lanjutan)**

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

$H_a$  = Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: Jika  $F_{hit} > F_{Tabel} [1, k-1, n-k]$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jika  $F_{hit} < F_{Tabel} [1, k-1, n-k]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak”.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden responden berusia 44-53 Tahun, berjenis kelamin perempuan, dengan jabatan perawat pelaksana lanjutan, golongan/ruang III/a, pangkat Penata Muda, lama kerja antara 11-15 Tahun, gaji per bulan antara Rp.3.000.000,00-Rp.3.499.999,00, bestatus kawin, dan mempunyai 2 tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah  $\hat{Y} = 0,259 + 0,903X$ . Artinya, konstanta (a) sebesar 0,259, jika variabel *locus of control* bernilai 0 (nol) maka variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,903 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,903. Hal ini berarti bahwa jika variabel *locus of control* meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,903 satuan.
3. Koefisien kolerasi, yaitu  $r = 0,855$ . Artinya hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja dikategorikan sangat kuat.
4. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,731, artinya variabel kepuasan kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *locus of control* sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya yaitu 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value*  $< 0,05$ , sehingga artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

## **B. Saran**

Dari penelitian yang peneliti lakukan maka dapat disampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Sebaiknya pegawai bekerja lebih keras dengan membuat rencana kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja, dengan bekerja sebaik mungkin.
2. Sistem promosi yang dilakukan harus lebih transparan, sehingga promosi yang dilakukan lebih mengutamakan prestasi kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya, berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga pimpinan puas terhadap hasil kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, Henis Fiqih, Mochammad Al Musadieg dan Tri Wulida Afrianty. (2016) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 (1). 68-77.
- Busro, Muhammad. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Darmisilani 2021. Pengaruh *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 13 (1). 1-14.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Al-Fabeta, Bandung.
- Gani, Irfan dan Amalia, Siti. 2015. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kementerian PPN/Bappenas. 2018. *Penguatan Pelayanan Kesehatan Dasar Di Puskesmas*. Direktorat Kesehatan dan Gizi Masyarakat Kedeputian Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan.
- Notoadmodjo, Soekijo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerjadan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama, Sidoarjo.
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Somantri, Ating dan Muhidin, Sambas Ali. 2014. *Aplikasi Statistik dalam Penelitian*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda H. Ch. Pandowo, Hendra N. Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SUNGAI AMBAWANG KABUPATEN KUBU RAYA**

##### **A. Petunjuk**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat lalu pilihlah 1 dari 5 jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda di kolom yang telah disediakan. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai 5 alternatif jawaban yaitu:  
 SS = Sangat Setuju dengan skor 5  
 S = Setuju dengan skor 4  
 KS = Kurang Setuju dengan skor 3  
 TS = Tidak Setuju dengan skor 2  
 STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
2. Berikanlah tanda (√) di kolom jawaban yang telah tersedia di bawah ini dan pilihlah jawaban yang sesuai.
3. Jawablah dengan kondisi anda yang sebenarnya dengan sejujur-jujurnya.
4. Semua jawaban adalah benar, sehingga tidak ada jawaban yang salah
5. Tidak perlu tergesa-gesa dalam menjawab, karena waktu tidak dibatasi dan yang paling penting setiap nomor harus dijawab semuanya.

##### **B. Data Peneliti**

1. Nama : Brigita Dwikarianti Putri
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. NIM : 161310075
4. Program Studi : Manajemen
5. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
6. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

##### **C. Data Responden**

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan identitas Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan / Golongan :
5. Bagian / Ruang :
6. Pendapatan Perbulan :
7. Lama Bekerja :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tanggungan :
10. NoHp :

#### D. Variabel Penelitian

##### 1. *Locus Of Control*

<i>Locus of Control Internal</i>		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Memperoleh keberhasilan merupakan hasil dari kerja keras.					
2	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan dengan kerja keras.					
3	Saya selalu berusaha untuk memecahkan setiap permasalahan yang terjadi saat bekerja.					
4	Saya selalu berfikir seefektif mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.					
5	Untuk setiap kekeliruan yang saya buat, saya selalu bertanggungjawab untuk membetulkannya.					
6	Membuat rencana bekerja merupakan salah satu hal untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif.					
7	Jika saya ingin berhasil dalam bekerja, maka saya harus berusaha sebaik mungkin.					
8	Usaha akan sejajar dengan hasil kerja, maka saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.					
<i>Locus of Control Eksternal</i>						
9	Saya merasa tidak yakin akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain					
10	Saya mendapatkan posisi di organisasi karena bantuan dari orang lain					
11	Setiap usaha yang saya lakukan akan dapat berhasil karena ada campur tangan dari orang lain					
12	Kehidupan yang saya jalani dikendalikan oleh orang lain yang berada disekitar saya					
13	Saya dapat menyelesaikan masalah jika mendapat bantuan dari orang lain					

## 2. Kepuasan Kerja

Gaji		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2	Saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan					
4	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
5	Saya diberi tanggungjawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
6	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
7	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan					
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
Penyelia/Atasan						
10	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
11	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
12	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan Sekerja						
13	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja					
14	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
15	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dalam bekerja					
16	Rekan kerja saya bertanggungjawab atas pekerjaannya dan dapat					

	diteladani					
17	Rekan kerja saya dapat dijadikan teladan dalam bekerja					
18	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					



## Lampiran 2

## DATA RESPONDEN

No	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Golongan	Bagian/Ruang	Lama Bekerja	Pendapatan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	57	L	Kepala Puskesmas	IV/c	Pembina Utama Muda	5	7.425.400	Kawin	3
2	51	P	Tata Usaha	IV/a	Pembina	4	6.119.000	Kawin	3
3	57	L	Keuangan	IV/a	Pembina	3	5.852.900	Kawin	2
4	52	L	Kepegawaian	IV/a	Pembina	2	5.550.500	Kawin	3
5	50	P	Dokter Gigi Spesialis	III/d	Penata TK I	2	5.655.900	Kawin	2
6	45	L	Dokter Gigi Penyelia	III/d	Penata TK I	3	5.024.600	Kawin	2
7	57	P	Dokter Muda	III/d	Penata TK I	3	4.839.100	Kawin	1
8	56	P	Apoteker Muda	III/d	Penata TK I	3	5.501.600	Kawin	2
9	55	P	Pembimbing Kesehatan Kerja Muda	III/d	Penata TK I	1	5.358.700	Kawin	3
10	52	P	Perawat Gigi Penyelia	III/d	Penata TK I	3	4.463.200	Kawin	2
11	51	P	Sanitarian Penyelia	III/d	Penata TK I	2	5.220.300	Kawin	3
12	47	P	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	III/d	Penata TK I	2	4.938.900	Kawin	3
13	48	L	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	III/d	Penata TK I	2	4.734.600	Kawin	3
14	45	L	Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan	III/d	Penata TK I	6	4.356.000	Kawin	0
15	47	L	Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan	III/d	Penata TK I	4	3.960.600	Kawin	1
16	38	P	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/d	Penata TK I	3	4.122.600	Kawin	2
17	56	L	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/c	Penata	2	4.674.500	Kawin	3
18	36	P	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/b	Penata Muda TK. I	2	3.791.800	Kawin	2
19	47	P	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/b	Penata Muda TK. I	4	4.275.900	Kawin	3
20	55	L	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/b	Penata Muda TK. I	4	4.159.800	Kawin	2
21	49	L	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/b	Penata Muda TK. I	4	4.047.200	Kawin	2
22	49	L	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/b	Penata Muda TK. I	4	3.440.400	Kawin	2

23	48	L	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	4	4.098.000	Kawin	2
24	36	P	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	3	3.502.200	Kawin	2
25	34	P	Bidan Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	5	2.831.700	Kawin	3
26	34	P	Bidan Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	5	2.831.701	Kawin	2
27	24	P	Bidan Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	5	2.831.702	Kawin	2
28	51	P	Bidan Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	5	2.831.703	Kawin	2
29	47	P	Bidan Pertama	III/a	Penata Muda	5	2.831.704	Kawin	2
30	48	L	Sanitari Pelaksana Lanjutan	III/a	Penata Muda	5	2.831.705	Kawin	2
31	45	L	Verifikator Lanjutan	III/a	Penata Muda	2	2.831.706	Kawin	0
32	47	L	Epidemiologi	III/a	Penata Muda	2	2.831.707	Kawin	2
33	38	P	Bidan Pelaksana	III/a	Penata Muda	6	2.831.708	Kawin	2
34	56	P	Bidan Pelaksana	III/a	Penata Muda	3	2.831.709	Kawin	2
35	36	P	Bidan Pelaksana	III/a	Penata Muda	3	2.831.710	Kawin	2
36	47	P	Bidan Pelaksana	III/a	Penata Muda	3	2.831.711	Kawin	2
37	55	P	Bidan Pelaksana	III/a	Penata Muda	1	2.831.712	Kawin	5
38	49	P	Bidan	III/a	Penata Muda	3	2.831.713	Kawin	2
39	49	P	Bidan	III/a	Penata Muda	1	2.831.714	Kawin	3
40	48	P	Bidan	III/a	Penata Muda	3	2.831.715	Kawin	2
41	36	P	Bidan	III/a	Penata Muda	1	2.831.716	Kawin	3
42	34	P	Bidan	III/a	Penata Muda	1	2.831.717	Kawin	2
43	34	P	Bidan	III/a	Penata Muda	3	2.831.718	Kawin	0
44	24	P	Bidan	III/a	Penata Muda	3	2.831.719	Kawin	0
45	24	P	Bidan	III/a	Penata Muda	2	2.831.720	Kawin	0
46	52	L	Tenaga Teknis	II/d	Pengatur TK I	2	3.793.400	Kawin	0
47	39	L	Tenaga Teknis	II/d	Pengatur TK I	2	3.465.800	Kawin	0

48	52	L	Tenaga Teknis	II/b	Pengatur Muda TK I	3	3.496.400	Kawin	0
49	56	L	Tenaga Teknis	II/a	Pengatur Muda	2	3.250.100	Kawin	0

## Lampiran 3

## HASIL UJI DATA RESPONDEN

Ktg_Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-34 Tahun	7	14.3	14.3	14.3
	35-45 Tahun	10	20.4	20.4	34.7
	46-56 Tahun	29	59.2	59.2	93.9
	>/= 57	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	19	38.8	38.8	38.8
	P	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Apoteker Muda	1	2.0	2.0	2.0
	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	2	4.1	4.1	6.1
	Bidan	8	16.3	16.3	22.4
	Bidan Pelaksana	5	10.2	10.2	32.7
	Bidan Pelaksana Lanjutan	4	8.2	8.2	40.8
	Bidan Pertama	1	2.0	2.0	42.9
	Dokter Gigi Penyelia	1	2.0	2.0	44.9
	Dokter Gigi Spesialis	1	2.0	2.0	46.9
	Dokter Muda	1	2.0	2.0	49.0
	Epidemiologi	1	2.0	2.0	51.0
	Kepala Puskesmas	1	2.0	2.0	53.1
	Kepegawaian	1	2.0	2.0	55.1
	Keuangan	1	2.0	2.0	57.1

Pembimbing Kesehatan Kerja Muda	1	2.0	2.0	59.2
Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan	2	4.1	4.1	63.3
Perawat Gigi Penyelia	1	2.0	2.0	65.3
Perawat Pelaksana Lanjutan	9	18.4	18.4	83.7
Sanitari Pelaksana Lanjutan	1	2.0	2.0	85.7
Sanitarian Penyelia	1	2.0	2.0	87.8
Tata Usaha	1	2.0	2.0	89.8
Tenaga Teknis	4	8.2	8.2	98.0
Verifikator Lanjutan	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

<b>Golongan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II/a	1	2.0	2.0	2.0
	II/b	1	2.0	2.0	4.1
	II/d	2	4.1	4.1	8.2
	III/a	23	46.9	46.9	55.1
	III/b	5	10.2	10.2	65.3
	III/c	1	2.0	2.0	67.3
	III/d	12	24.5	24.5	91.8
	IV/a	3	6.1	6.1	98.0
	IV/c	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

<b>Bagian_Ruang</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pembina	3	6.1	6.1	6.1
	Pembina Utama Muda	1	2.0	2.0	8.2
	Penata	1	2.0	2.0	10.2
	Penata Muda	23	46.9	46.9	57.1
	Penata Muda TK. I	5	10.2	10.2	67.3
	Penata TK I	12	24.5	24.5	91.8
	Pengatur Muda	1	2.0	2.0	93.9
	Pengatur Muda TK I	1	2.0	2.0	95.9

	Pengatur TK I	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	
<b>Lama_Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	5	10.2	10.2	10.2
	6-10 Tahun	13	26.5	26.5	36.7
	11-15 Tahun	15	30.6	30.6	67.3
	16-20 Tahun	7	14.3	14.3	81.6
	21-25 Tahun	7	14.3	14.3	95.9
	26-30 Tahun	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

<b>Ktg_Pendapatan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.2.500.000-Rp.2.999.999	24	49.0	49.0	49.0
	Rp.3.500.000-Rp.4.499.999	12	24.5	24.5	73.5
	Rp.4.500.000-Rp.5.599.999	7	14.3	14.3	87.8
	Rp.5.500.000-Rp.6.499.999	5	10.2	10.2	98.0
	Rp.6.500.000-Rp.7.499.999	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

<b>S.Perkawinan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	49	100.0	100.0	100.0

<b>J_Tanggung</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	18.4	18.4	18.4
	1	2	4.1	4.1	22.4
	2	25	51.0	51.0	73.5
	3	12	24.5	24.5	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	32	2,46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	44	3,38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	57	4,38
3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	2	41	3,15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	48	3,69
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	54	4,15
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	49	3,76
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	47	3,61



## Lampiran 5

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
TENTANG *LOCUS OF CONTROL* (X)**

		Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Rata_Rata_Locus
X1.1	Pearson Correlation	1	.408**	1.000**	.296*	.408**	.408**	.408**	.540**	1.000**	.296*	1.000**	.408**	.296*	.674**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.039	.004	.004	.004	.000	.000	.039	.000	.004	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.408**	1	.408**	.328*	1.000**	1.000**	1.000**	.715**	.408**	.328*	.408**	1.000**	.328*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004		.004	.021	.000	.000	.000	.000	.004	.021	.004	.000	.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.408**	1	.296*	.408**	.408**	.408**	.540**	1.000**	.296*	1.000**	.408**	.296*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.039	.004	.004	.004	.000	.000	.039	.000	.004	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.296*	.328*	.296*	1	.328*	.328*	.328*	.240	.296*	1.000**	.296*	.328*	1.000**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.039	.021	.039		.021	.021	.021	.097	.039	.000	.039	.021	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.408**	1.000**	.408**	.328*	1	1.000**	1.000**	.715**	.408**	.328*	.408**	1.000**	.328*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.021		.000	.000	.000	.004	.021	.004	.000	.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.408**	1.000**	.408**	.328*	1.000**	1	1.000**	.715**	.408**	.328*	.408**	1.000**	.328*	.794**

	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.021	.000		.000	.000	.004	.021	.004	.000	.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.408**	1.000**	.408**	.328*	1.000**	1.000**	1	.715**	.408**	.328*	.408**	1.000**	.328*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.021	.000	.000		.000	.004	.021	.004	.000	.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.540**	.715**	.540**	.240	.715**	.715**	.715**	1	.540**	.240	.540**	.715**	.240	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.097	.000	.000	.000		.000	.097	.000	.000	.097	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	1.000**	.408**	1.000**	.296*	.408**	.408**	.408**	.540**	1	.296*	1.000**	.408**	.296*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.039	.004	.004	.004	.000		.039	.000	.004	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.10	Pearson Correlation	.296*	.328*	.296*	1.000**	.328*	.328*	.328*	.240	.296*	1	.296*	.328*	1.000**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.039	.021	.039	.000	.021	.021	.021	.097	.039		.039	.021	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.11	Pearson Correlation	1.000**	.408**	1.000**	.296*	.408**	.408**	.408**	.540**	1.000**	.296*	1	.408**	.296*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.039	.004	.004	.004	.000	.000	.039		.004	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.12	Pearson Correlation	.408**	1.000**	.408**	.328*	1.000**	1.000**	1.000**	.715**	.408**	.328*	.408**	1	.328*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.021	.000	.000	.000	.000	.004	.021	.004		.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.13	Pearson Correlation	.296*	.328*	.296*	1.000**	.328*	.328*	.328*	.240	.296*	1.000**	.296*	.328*	1	.480**

	Sig. (2-tailed)	.039	.021	.039	.000	.021	.021	.021	.097	.039	.000	.039	.021		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Rata_	Pearson Correlation	.674**	.794**	.674**	.480**	.794**	.794**	.794**	.749**	.674**	.480**	.674**	.794**	.480**	1
Rata_	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Locus	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	13

## Lampiran 6

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN  
TENTANG KEPUASAN KERJA (Y)**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TotalY	Rata2Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	52	2,89
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	46	2,56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62	3,44
4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	52	2,89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	65	3,61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	79	4,39
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	61	3,39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	64	3,56
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	69	3,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	61	3,39
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	61	3,39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	80	4,44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	76	4,22
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62	3,44
5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	70	3,89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	79	4,39
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	79	4,39
3	3	5	3	5	5	5	5	2	2	5	3	5	4	3	4	4	4	70	3,89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	52	2,89
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	46	2,56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62	3,44
4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	52	2,89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	65	3,61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00	
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	79	4,39	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	61	3,39	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00	
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	64	3,56	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	69	3,83	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	61	3,39	

## Lampiran 7

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
TENTANG KEPUASAN KERJA (Y)**

Correlations																				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Rata-Rata Kepuasan
Y1	Pearson Correlation	1	.409**	.932**	1.000**	.889**	.353*	.353*	.453**	.984**	.427**	.453**	.409**	.932**	.388**	.531**	.982**	.400**	.982**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.013	.013	.001	.000	.002	.001	.004	.000	.006	.000	.000	.004	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.409**	1	.358*	.409**	.347*	.928**	.928**	.627**	.413**	.957**	.627**	1.000**	.358*	.981**	.715**	.390**	.950**	.390**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.004		.012	.004	.015	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.006	.000	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.932**	.358*	1	.932**	.967**	.442**	.442**	.566**	.852**	.319*	.566**	.358*	1.000**	.408**	.486**	.983**	.421**	.983**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.026	.000	.012	.000	.004	.000	.000	.003	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	1.000**	.409**	.932**	1	.889**	.353*	.353*	.453**	.984**	.427**	.453**	.409**	.932**	.388**	.531**	.982**	.400**	.982**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.013	.013	.001	.000	.002	.001	.004	.000	.006	.000	.000	.004	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	.889**	.347*	.967**	.889**	1	.441**	.441**	.554**	.806**	.305*	.554**	.347*	.967**	.402**	.462**	.945**	.416**	.945**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000		.002	.002	.000	.000	.033	.000	.015	.000	.004	.001	.000	.003	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49







Keputusan	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	18

## Lampiran 8

## UJI NORMALITAS

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Normalitas
N		49
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.62
	Std. Deviation	.561
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.091
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175
a. Test distribution is Normal.		

## Lampiran 9

## HASIL REGRESI

## g. Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.259	.268		.965	.339
	Rata_Rata_Locus	.903	.080	.855	11.291	.000
a. Dependent Variable: Rata_Rata_Kepuasan						

## h. Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.725	.3749498
a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_Locus				

i. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.725	.3749498
a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_Locus				

## j. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.923	1	17.923	127.487	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.608	47	.141		
	Total	24.531	48			
a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_Locus						
b. Dependent Variable: Rata_Rata_Kepuasan						

