

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA PANYABUNGAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

**NURUL ARIFIN
NIM. 21 404 00030**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA PANYABUNGAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

**NURUL ARIFIN
NIM. 21 404 00030**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA PANYABUNGAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

**NURUL ARIFIN
NIM. 21 404 00030**

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, belonging to Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E.

**Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIP. 19930227 201903 1 008**

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, belonging to Indah Sari, M.E.

**Indah Sari, M.E
NIDN. 2025049403**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
an. **Nurul Arifin**

Padangsidempuan, Juni 2025
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi an **Nurul Arifin** yang berjudul "**Pengaruh *Self Efficacy, Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

PEMBIMBING I

**Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E.
NIP. 19930227 201903 1 008**

PEMBIMBING II

**Indah Sari, M.E.
NIDN. 2025049403**

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nurul Arifin**

NIM : 21 404 00030

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa Pasal 14 ayat 4 Tahun 2023.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Tahun 2023 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Juni 2025
Saya yang menyatakan,



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
TEL. 061-757EAMX263961592

Nurul Arifin
NIM. 21 404 00030

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Arifin
NIM : 21 404 00030
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan**”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : Juni 2025

Yang menyatakan,


The red stamp is a circular official seal of Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. The black stamp is a rectangular 'METERAI TEMPEL' (adhesive stamp) with the serial number 30AMX263961593.

Nurul Arifin
NIM. 21 404 00030



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jalan. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Nurul Arifin
NIM : 21 404 00030
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy, Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Ketua

Sry Lestari, M.E.I
NIDN. 2005058902

Sry Lestari, M.E.I
NIDN. 2005058902

H. Aswadi Lubis, M.Si
NIDN. 2007016301

Anggota

Sekretaris

Ferri Alfadri, M.E
NIDN. 2028099401

Ferri Alfadri, M.E
NIDN. 2028099401

Indah Sari, M.E
NIDN. 2025049403

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 10 Juni 2025
Pukul : 08.30 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : 79,5 (B)
Indeks Predikat Kumulatif : 3,93
Predikat : Pujian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi

: Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada
PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Nama

: Nurul Arifin

NIM

: 21 404 00030

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah

Padangsidimpuan, 1 Juli 2025

Dekan,



Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M. Si.
NIP: 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Nurul Arifin

NIM : 21 404 00030

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Latar belakang permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya kepercayaan karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan terhadap kemampuan diri dan kebanyakan karyawan merasa bahwa keberhasilan atau kesuksesan yang didapatkan itu dikarenakan keberuntungan semata bukan dari hasil usaha yang mereka lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan kepada karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yaitu pendekatan yang menggunakan data berupa angka untuk menggambarkan keadaan atau fenomena tertentu dan sekaligus melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Secara simultan, ketiga variabel yaitu variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 91,5% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *self efficacy*, penguatan *locus of control* internal, dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan ketiga aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusianya untuk meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Name : Nurul Arifin

Student ID : 21 404 00030

Thesis Title : *The Effect of Self Efficacy, Locus of Control, and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.*

The background of the problems raised in this study is the low trust of employees of PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan is concerned about their ability and most employees feel that the success or success obtained is due to luck alone and not from the results of their efforts. This study aims to determine the influence of self efficacy, locus of control, and work environment on job satisfaction carried out to employees of PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. This study uses a quantitative approach with an associative descriptive method, which is an approach that uses data in the form of numbers to describe certain circumstances or phenomena and at the same time look at the relationship between two or more variables. The population in this study is all employees of PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, with a sampling technique using a nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique (census), so that the entire population was used as a sample of 35 people. The results of the study showed that partially self-efficacy, locus of control, and work environment each had a significant effect on job satisfaction. Partially, the self-efficacy variable affects job satisfaction at PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Partially, the locus of control variable affects job satisfaction at PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Partially, the variables of the work environment affect job satisfaction at PT. Putra Surya Jay Raya Panyabungan. Simultaneously, the three variables, namely the variables of self-efficacy, locus of control, and work environment, have a significant effect on job satisfaction. The value of the determination coefficient (R^2) showed that 91.5% of the variation in job satisfaction could be explained by all three independent variables, while the remaining 8.5% was explained by other variables outside of this study. This study concludes that increasing self-efficacy, strengthening internal locus of control, and creating a good work environment will have a positive impact on increasing employee job satisfaction. Therefore, company management needs to pay attention to and develop these three aspects in managing its human resources to increase productivity and sustainability of the company.

Keywords : *Self Efficacy, Locus of Control, Work Environment, Job Satisfaction*

تجريدي

اسم : نورول عارفين

بطاقة الطالب : 21 404 00030

عنوان الرسالة : تأثير الكفاءة الذاتية وموضع التحكم وبيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان

تتمثل خلفية المشكلة التي أثّرت في هذه الدراسة في انخفاض ثقة موظفي شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان في قدراتهم الخاصة، ويشعر معظم الموظفين أن النجاح أو النجّاح الذي يحصلون عليه يرجع إلى الحظ وحده وليس نتيجة الجهود التي يبذلونها. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الكفاءة الذاتية، وموقع السيطرة، وبيئة العمل على الرضا الوظيفي لموظفي شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان. يستخدم هذا البحث منهجاً كمياً باستخدام المنهج الوصفي الترابطي، وهو منهج يستخدم البيانات في شكل أرقام لوصف ظروف أو ظواهر معينة وفي نفس الوقت معرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر. كان السكان في هذه الدراسة جميع موظفي شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان، مع استخدام تقنيات أخذ العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات غير الاحتمالية مع تقنيات أخذ العينات المشبعة التعداد بحيث تم استخدام جميع السكان كعينة من 35 شخصاً. أظهرت النتائج أن لكل من الكفاءة الذاتية وموقع السيطرة وبيئة العمل تأثير كبير على الرضا الوظيفي بشكل جزئي. ويؤثر متغير الكفاءة الذاتية جزئياً على الرضا الوظيفي في شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان. يؤثر متغير موضع السيطرة جزئياً على الرضا الوظيفي في شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان. ويؤثر متغير بيئة العمل جزئياً على الرضا الوظيفي في شركة بوترا سوريا جايا رايا بانيابونجان. وفي الوقت نفسه، فإن المتغيرات الثلاثة وهي متغيرات الكفاءة الذاتية، وموقع السيطرة، وبيئة العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي. تُظهر قيمة معامل التحديد (R^2) أن 91.5 % من التباين في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المستقلة الثلاثة، بينما يتم تفسير الـ 8.5 % المتبقية من خلال متغيرات أخرى خارج هذه الدراسة. تخلص هذه الدراسة إلى أن زيادة الكفاءة الذاتية وتقوية موضع التحكم الداخلي وتهيئة بيئة عمل جيدة سيكون لها تأثير إيجابي على زيادة الرضا الوظيفي للموظف. لذلك، تحتاج إدارة الشركة إلى الاهتمام بهذه الجوانب الثلاثة وتطويرها في إدارة. مواردها البشرية لزيادة الإنتاجية واستدامة الشركة

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، موضع السيطرة، بيئة العمل، الرضا الوظيفي

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam yang tiada sekutu bagi-Nya dan segala kemuliaan, keagungan dan kesempurnaan hanyalah milik-Nya. Berkat kehendak Allah Ta'ala jugalah, peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang kemudian disusun dalam bentuk skripsi. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah menuntun umatnya dengan penuh kasih sayang dan kesabaran menuju jalan yang diridhoi Allah SWT, yakni menuju Islam kaffah rahmatanlil'alam.

Skripsi ini berjudul: “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Manajemen Bisnis Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kata sempurna, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Bapak Prof. Dr. Erawadi, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, disertai oleh Bapak Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
3. Ibu Sry Lestari, S.H.I., M.E.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah serta seluruh Civitas Akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Bapak Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E., Selaku Pembimbing I dan Ibu Indah Sari, M.E., selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addarry Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
7. Terkhusus dan teristimewa kepada Ayah Tercinta (H. Ahmad Arifin Lubis) yang selama ini telah membimbing, mendukung dan tiada henti-hentinya memberikan semangat kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini, Yang senantiasa selalu mendoakan agar penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan. Dan kepada Umak Tersayang (Almh. Hj. Khofifah Chaniago) dengan segenap cinta dan kerinduan yang tak terucapkan, sosok yang telah memberikan segalanya tanpa pamrih, yang cintanya tetap hidup meski raganya telah tiada. Beliau adalah alasan saya bertahan, belajar, dan terus melangkah meski kadang dunia terasa berat. Dalam setiap lembar perjalanan ini, ada doa untukmu, ada rindu yang tak pernah habis. Semoga setiap usaha dan harapan dalam karya ini menjadi cermin kecil dari besarnya kasihmu yang tak tergantikan. Dan Semoga Allah senantiasa dapat membalas perjuangan mereka dengan Surga Firdaus-Nya.
8. Kepada bunda saya Aida Sriwati terima kasih karena telah memberikan dukungan, baik secara moril maupun doa yang mengiringi langkah saya. Kehadiran, ketulusan, dan perhatian beliau sangat berarti dalam proses ini.

9. Kepada kakak perempuan saya Ida Wahidah, terima kasih karena telah menjadi inspirasi saya, yang mengajari saya sewaktu kecil bahkan sampai saat ini. Berkat ilmu yang beliau ajarkan, peneliti dapat sampai pada tahap ini. Semoga setiap ilmu yang diberikan kepada peneliti menjadi amal jariyah yang terus mengalir. Dan untuk adik saya satu-satunya yang saya sayangi Widyatul Arfah, terima kasih karena telah menemani perjalanan peneliti dari awal sampai detik ini. Kehadiranmu sangat berarti dan memberikan kebahagiaan bagi peneliti.
10. Dan untuk sahabat-sahabat yang sangat berharga bagi saya, Afifah Az-Zahra Daulay, Aisyah Amini Nasution, Amalya Janani Lubis, Meodina Syafitri Daulay, Nabilah Fortuna Nasution, dan Tiara Azizah Batubara yang membantu, memberikan dukungan, motivasi, serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. *Honorable Mention* kepada teman seperjuangan saya, Dinda Anggi Afrianti Siregar, dan Fatiya Gusrani Harahap yang selama ini menemani peneliti selama masa perkuliahan baik itu suka dan duka. Terima kasih telah menjadi teman sejati yang selalu memberikan dukungan, tawa, dan kebersamaan yang tak ternilai harganya.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Nurul Arifin, terima kasih karena telah bertahan sampai sejauh ini. Melewati masa sulit dan kesedihan yang

selama ini masih terbayang-bayang di dalam pikiran dan hati. Terima kasih karena tetap berusaha dan memberikan yang terbaik walaupun terkadang dunia tidak memperlakukanmu dengan tidak adil. Semoga kedepannya kamu menemukan dan mendapatkan kebahagiaan yang layak dengan semua usaha, perjuangan, dan doa yang kamu panjatkan.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan.

Padangsidempuan, Juni 2025

Nurul Arifin
NIM. 21 404 00030

PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN

A. Konsonan

Fonem Konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	H	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdanya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan taraharkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	<i>Fathah</i> dan ya	Ai	a dan i
و.....	<i>Fathah</i> dan wau	Au	a dan u

3. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...َ...ى	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	<u>a</u>	a dan garis atas
ى...ِ...ى	<i>Kasrah</i> dan ya	<u>i</u>	I dan garis di bawah
و...ُ...	<i>Dommah</i> dan wau	<u>u</u>	u dan garis di atas

C. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1. *Ta marbutah* hidup, yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta marbutah* mati, yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Jika pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*.

Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ٱ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau

harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut biasa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA MUNAQASYAH

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Definisi Operasional Variabel.....	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kepuasan Kerja	12
2. <i>Self Efficacy</i>	19
3. <i>Locus of Control</i>	25
4. Lingkungan Kerja.....	31
B. Kajian/ Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir/ Konsep.....	42
D. Hipotesis	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Sumber Data	46
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)	49
G. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1. Sejarah PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.....	57
2. Visi dan Misi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan	58
B. Deskripsi Data Penelitian	60
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	60
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
C. Analisis Data.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	65
3. Uji Normalitas	66
4. Uji Asumsi Klasik	67
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
7. Uji Hipotesis.....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
E. Keterbatasan Penelitian.....	80
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	82
C. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel	9
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel III.1 Penetapan Skor Atas Jawaban Angket	49
Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Kepuasan Kerja	50
Tabel. IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i>	63
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	64
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel. IV.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas	67
Tabel IV.10 Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	68
Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas	69
Tabel IV.12 Uji Heterokedastisitas.....	70
Tabel IV.13 Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
Tabel IV.15 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	74
Tabel IV.16 Uji Simultan (Uji F)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir/ Konsep	43
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dibangun bertujuan untuk menyediakan produk atau layanan yang dibutuhkan konsumen. Perusahaan juga dapat membuka lapangan kerja bagi karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga memiliki penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia ialah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau di suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.¹

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektivitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²

Untuk mencapai kepuasan kerja yang ideal maka ada beberapa indikator yang menjadi faktor kunci idealnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi dan faktor dari pekerjaan itu sendiri. Faktor karakteristik pribadi antara lain *self efficacy* (keyakinan

¹ Anang Martoyo, *Manajemen Bisnis* (Makassar: Tohar Media, 2022), hlm. 1.

² Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* vol. 2 no. 2 (2019), hlm. 174.

seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan *locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang. Sedangkan faktor dari pekerjaan itu sendiri adalah lingkungan kerja.³

Kepuasan kerja idealnya terjadi jika seseorang merasa nyaman, puas, dan termotivasi dengan pekerjaan yang dijalani. Faktor karakteristik pribadi seperti *self efficacy* idealnya adalah karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaan karena mereka yakin mampu menghadapi tugas dan pekerjaan sulit dan mencapai hasil yang baik. Faktor karakteristik pribadi seperti *locus of control* idealnya adalah karyawan dengan internal *locus of control* cenderung merasa lebih puas karena mereka percaya keberhasilan dalam pekerjaan bergantung pada usaha dan keputusan mereka sendiri. Sebaliknya eksternal *locus of control* mungkin membuat seseorang merasa kurang puas karena tidak berdaya menghadapi situasi.

Faktor dari pekerjaan itu sendiri seperti lingkungan kerja yang ideal memiliki beberapa indikator seperti kondisi fisik seperti ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang baik, suhu yang ideal, dan fasilitas yang memadai. Indikator lainnya yaitu budaya kerja yang positif seperti lingkungan kerja yang inklusif yang menghargai keberagaman dan mendukung komunikasi terbuka, dan gaji atau upah yang layak. Kemudian hubungan yang harmonis dengan

³ Luluk Nur Chasanah, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang" (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018), hlm. 3.

rekan kerja dan atasan dapat mendukung kolaborasi, mengurangi konflik, dan menciptakan rasa kebersamaan. Kemudian indikator terakhir adalah keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) yaitu lingkungan yang memungkinkan karyawan mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁴

Sedangkan gambaran umum karyawan di Indonesia memiliki permasalahan yang berkaitan dengan tantangan individu dan lingkungan kerja. Banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi intrinsik untuk berkembang karena kurangnya dukungan atau arahan dari manajemen. Di beberapa kasus juga banyak ditemukan karyawan yang sering menunda pekerjaan. Dan masih banyak perusahaan yang memiliki sistem hierarkis di lingkungan kerja karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut cenderung kurang berani untuk memberikan ide atau inovasi. Selain itu kurangnya program pengembangan karier yang jelas atau budaya apresiasi juga bisa menyebabkan karyawan merasa stagnan.⁵

Data dan fakta mengenai kepuasan kerja karyawan di Indonesia dapat diperoleh dari survei *Pricewaterhouse Cooper Internasional* (PwC) yang merilis hasil survei tingkat kepuasan karyawan di Asia Pasifik terhadap pekerjaan melalui laporan bertajuk *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Surveys 2023*. Dalam hasil survei yang dirilis pada Juni 2023 tersebut, sebanyak 75% karyawan di Indonesia mengaku puas dengan pekerjaannya.

⁴ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3 no. 2 (2019) hlm. 97.

⁵ Danur Lambang Priandaru, "Ketenagakerjaan Indonesia Hadapi Banyak Tantangan, Pembangunan SDM Mutlak Dilakukan," *kompas.com*, diakses pada 17 Mei 2024.

Persentase ini berada di atas rata-rata Asia Pasifik yang hanya mencapai 57% yang menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka. Jadi secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia secara umum tergolong sedang hingga tinggi.⁶

Untuk mendudukan persoalan ini secara ilmiah, berikut ini disajikan landasan teoritis dan kerangka logis yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan besar terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Robbin dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas berdasarkan persepsi individu terhadap kondisi kerja yang ia alami. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan motivasi, kinerja, loyalitas, dan peningkatan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.⁷

Perusahaan *showroom* motor PT. Putra Surya Jaya Raya merupakan perpanjangan tangan dari PT. Astra Honda Motor (AHM) yaitu perusahaan yang menjadi agen tunggal pemegang merek sepeda motor Honda di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan jual beli barang yaitu berupa motor bermerek Honda dan jasa pelayanan purna jual yang meliputi perawatan berkala, penggantian suku cadang asli Honda, dan perbaikan bengkel resmi

⁶ Rindi Salsabila, "Survei: 75% Orang Indonesia Puas Dengan Pekerjaannya, Anda?," CNBC Indonesia PwC, diakses pada 7 Januari 2025.

⁷ Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Organisational Behaviour* (Australia: Pearson Higher Education AU, 2016), hlm. 85.

yang disebut AHASS (Astra Honda Authorized Service Station). Melihat isu yang ada di lapangan, permasalahan kepuasan kerja juga terlihat pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Berdasarkan data internal perusahaan, kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa hasil survei kepuasan kerja yang dilakukan secara tertutup pada akhir tahun 2024 lalu dari total 35 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, hanya ada 7 karyawan yang menyatakan puas dan percaya diri terhadap hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.⁸

Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja tersebut adalah rendahnya *self efficacy*. Bandura menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan dalam mencapai kinerja tertentu. Karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung ragu terhadap kompetensinya sendiri, dan hal ini menurunkan kepercayaan terhadap hasil kerja yang dicapai.⁹

Selain itu, kecenderungan sebagian karyawan dalam menyalahkan faktor luar atas keberhasilan atau kegagalannya juga menunjukkan adanya *locus of control* eksternal yang dominan. Rotter mengemukakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal memercayai bahwa nasib, keberuntungan, atau campur tangan orang lain lebih menentukan hasil daripada usaha pribadi.

⁸ Daud Rahmat Batubara, Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, Studi Dokumentasi Survei Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2024.

⁹ Gale Learning Cengage, *A Study Guide for Psychologists and Their Theories for Students: Albert Bandura* (Farmington Hills: Gale, Cengage Learning, 2015), hlm. 5.

Pandangan ini dapat melemahkan motivasi internal dan menurunkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.¹⁰

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung baik secara fisik (seperti pencahayaan, suhu, kebisingan dan sirkulasi udara) maupun non fisik (seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, dan hubungan antar karyawan dengan rekan kerja) dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Menurut Herzberg lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan diduga berkaitan erat dengan faktor utama, yaitu *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja. Meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, masih sedikit yang meneliti bagaimana faktor internal seperti *self efficacy*, dan *locus of control* dan juga faktor eksternal yaitu lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Salah satu penelitian sebelumnya yang meneliti faktor kepuasan kerja yaitu pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya oleh Novalia Agustina yang hanya

¹⁰ Yasmin Iles-Caven, Steve Nowicki, dan Ari Kalechstein, *Locus of Control: Antecedents, Consequences and Interventions Using Rotter's Definition* (United States: Frontiers Media SA, 2021), hlm. 47.

¹¹ David P. Thompson, *Motivating Others* (New York: Routledge, 2013), hlm. 13.

membahas faktor internal *self efficacy* dan *locus of control* yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.¹²

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris dan ilmiah bagaimana pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan”.

B. Identifikasi Masalah

Terkait identifikasi masalah, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang ada di atas.

1. *Self efficacy* yang tinggi tidak membuat karyawan merasakan kepuasan kerja.
2. Internal *locus of control* tidak membuat karyawan merasakan kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman memengaruhi kepuasan kerja.
4. *Work-life balance* yang tidak seimbang antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan maka batasan yang akan diteliti berfokus hanya pada variabel *self*

¹² Agustina Novalia, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya” *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 3 no.2 (2016), hlm. 1.

efficacy, *locus of control*, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan?
4. Apakah terdapat Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah objek penelitian yang menjadi fokus penelitian. Maka variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih	1. Kompensasi. 2. Beban kerja. 3. Lingkungan Kerja 4. Kondisi kerja yang mendukung. 5. Gaji atau upah yang pantas dan	Likert

		sebuah perusahaan.	layak. ¹³	
2.	<i>Self Efficacy</i> (X1)	<i>Self Efficacy</i> adalah penilaian seseorang atas kemampuan atau kompetensinya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuannya dan mengatasi hambatan.	1. Tingkat kesulitan (<i>level</i>). 2. Berbagai perilaku umum. 3. Kekuatan. 4. Pengalaman. 5. Keadaan fisiologis. ¹⁴	Likert
3.	<i>Locus of Control</i> (X2)	<i>Locus of Control</i> adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.	1. <i>Internal Locus of Control</i> a. Kemampuan. b. Minat. c. Usaha. 2. <i>External Locus of Control</i> a. Nasib. b. Pengaruh orang lain. ¹⁵	Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan.	1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak yang diperlukan. ¹⁶	Likert

F. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

¹³ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" vol. 3 no. 1 (2019), hlm. 25.

¹⁴ Mutiarini Mubyl, "Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* vol. 9 no. 1 (2023), hlm. 182.

¹⁵ Yudhistira Pradhipta Aryoko, "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)* vol. 6 no. 2 (2022), hlm. 103.

¹⁶ Annisa Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* vol. 1 no. 2 (2022), hlm. 108.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah kontribusi yang diharapkan dari suatu penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan atau teori yang ada, yaitu:

a. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi atau bahan acuan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi kampus, peneliti, dan peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah sejenis.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat nyata yang dapat langsung dirasakan oleh individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat dari hasil penelitian, yaitu:

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu membantu masyarakat untuk memahami pentingnya, *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan menambah wawasan kepada karyawan mengenai, *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk meningkatkan kesadaran mengenai, *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja di perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Kerangka teori adalah dasar atau pijakan konseptual yang digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan, membahas, dan menganalisis permasalahan.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada hasil yang dicapainya.¹

a. Teori Kepuasan Kerja

Beberapa ahli memberikan pandangan yang berbeda-beda mengenai kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja sudah sangat banyak dibahas oleh para ahli dengan berbagai pendekatan ilmu masing-masing. Beberapa teori menurut Asad, Greenberg, dan Baron mengenai kepuasan kerja di antaranya yaitu:²

1) Teori Diskrepansi/ Teori Nilai

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakan. Individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja bila tidak ada perbedaan yang berarti antara yang diinginkan dengan hasil yang

¹ Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm. 36.

² Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda* (Jakarta: Grasindo, 2022), hlm. 78.

dirasakan karena batas minimalnya telah dipenuhi dengan baik. Bila ternyata apa yang diperoleh lebih besar daripada apa yang diharapkan maka individu dapat merasakan kepuasan.³

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi yang diterima individu, namun juga perbandingan sosial seperti yang dijelaskan dalam Equity Theory oleh Adams. Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya rasa keadilan (*equity*) yang diterima dalam kenyataan. Perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang dihadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setaraf, sekantor, atau di tempat lain.⁴

3) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Hezberg memiliki prinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua

³ Abdul Kodri Komaeri, *Tinjauan Terhadap Diskrepansi Perilaku Manusia* (Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2023), hlm. 20.

⁴ Tatin Wahyanto dan Sondang Sidabutar, *Strategi Retensi Talenta dengan Mengelola People Equity* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2022), hlm. 175.

kelompok situasi, yaitu kelompok yang memberi kepuasan dan kelompok yang tidak memberikan kepuasan.⁵

Dan ada juga beberapa teori dari para ahli lain, di antaranya adalah teori *Self Efficacy* oleh Albert Bandura, dalam bukunya yang berjudul *Social Foundations of Thoughts and Action: A Social Cognitive Theory* tahun 1986 mendefinisikan bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan kontrol terhadap permintaan yang menantang dan fungsi mereka sendiri. Efikasi diri menunjukkan perkiraan subjektif tentang jumlah kontrol pribadi yang diharapkan dimiliki seseorang dalam situasi tertentu.⁶

Teori *Locus of Control* oleh Julian B. Rotter yang dikenal karena memperkenalkan konsep *Locus of Control*. Karyanya sebagian besar didasarkan pada karya Albert Bandura, yang mengembangkan teori pembelajaran sosial. Rotter menjelaskan bahwa manusia dapat menginterpretasikan peristiwa sebagai hasil dari tindakan sendiri atau faktor eksternal. Dia kemudian menyarankan bahwa apakah orang percaya bahwa suatu situasi atau peristiwa berada di bawah kendali mereka sendiri atau tidak, akan mempengaruhi harapan dan perilaku mereka.⁷

⁵ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018), hlm. 33.

⁶ Willibald Ruch, *Handbook of Positive Psychology Assessment* (Hogrefe Publishing GmbH, 2022), hlm. 207.

⁷ Rita Halpert dan Russ Hill, "Including; Validity and Reliability Data Evaluative Commentary Abstracts of Studies Using the Measures Related References" *Will to Power Journal* vol. 3 no. 2 (2011), hlm. 10.

Apabila menggunakan teori *Goal Setting* dari Locke, maka kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh jarak antara apa yang diinginkan dan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan. Selanjutnya apabila mendasarkan pada pendekatan *Vroom's Expectation Theory* dari Eerde maka kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan.⁸

Dan dari beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, teori yang dipakai adalah teori *self efficacy* oleh Albert Bandura, *teori locus of control* oleh Julian B. Rotter, dan teori *two factors theory* oleh Herzberg.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, di mana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda di mana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Koesmono bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan

⁸ Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi* vol. 16 no. 2 (2019), hlm. 66-67.

kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.⁹

Menurut Dauly kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.¹⁰

Pendapat lain dari Arianty mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap, tingkah laku, dan pandangan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mendorong karyawan

⁹ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* vol. 2 no. 2 (2019), hlm. 171.

¹⁰ Husein Umar, *Business an Introduction* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 85.

¹¹ Manda Dwipayani Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* vol. 3 no. 2 (2020), hlm. 161.

untuk berprestasi yang dapat memberikan perasaan menyenangkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:¹²

a) Kompensasi

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. Sistem kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas kerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan.¹³

b) Beban Kerja

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri. Perusahaan tentu harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Apa pun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja, dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan

¹² Agung Aditya Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia Journal* vol. 7, no. 1 (2022), hlm. 72-73.

¹³ Syihabudhin dan Dita Rachmawati, *Manajemen Kinerja dan Kompensasi* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024), hlm. 45.

tuntutan tugasnya, di mana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.¹⁴

c) Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.¹⁵

d. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:¹⁶

a) Faktor Kepribadian Karyawan

Faktor karyawan yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.¹⁷

b) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, beban kerja, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan,

¹⁴ Abdul Nasir Rachman dan Hardiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM* (Yogyakarta: Nas Media Pustaka, 2023), hlm. 56.

¹⁵ Ita Rahmawati dan Lailatus Sa'adah, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), hlm. 6.

¹⁶ Baren Sipayung, *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2022), hlm. 80.

¹⁷ Indra Diputra dan Muhammad Azis, *Karakter Kepribadian dan Efikasi Diri: Faktor Sukses Berwirausaha - Jejak Pustaka* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023), hlm. 21.

jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.¹⁸

2. *Self Efficacy*

1) Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Albert Bandura *self efficacy* yang dirasakan berkaitan dengan keyakinan orang terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik.¹⁹

Self efficacy mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan dan kinerja yang telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy*.²⁰

Menurut Salangka dan Dotulung, *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil

¹⁸ Michael Armstrong, *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Nusamedia, 2017), hlm. 734.

¹⁹ Tim Urdan dan Frank Pajares, *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (Publisher: IAP, 2016), hlm. 307.

²⁰ Budi Istriawan, Zainuri Zainuri, dan Joko Utomo, "Analisis Komunikasi, Self Esteem & Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus," *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* vol. 1 no. 1 (2021), hlm. 2.

mencapai tugas tertentu. Namun Satria berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik, salah satu proses *self efficacy* adalah motivasi. Sedangkan Avey berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kusniawati dan Kader, yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif. *Self efficacy* diukur sesuai dengan ekspektasi seseorang atas dirinya jika ia dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan.²¹

Jadi dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan kinerja, aktivitas, Tindakan, atau perilaku tertentu dan spesifik yang dapat mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya dan dapat diukur dalam rentang positif sampai negatif untuk mencapai sesuatu yang diharapkan dan mencapai tujuan.

²¹ Raudhatul Jannah, Tamitha Intassar Husen, dan Said Achmad Kabiru Rafie, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat," *Jurnal Pelita Nusantara* vol. 1 no. 3 (2023), hlm. 395.

2) Indikator *Self Efficacy*

Terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Lunrnborg, yaitu:²²

a) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.²³

b) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian

²² Albert Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neotekno Nusantara," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* vol. 24 no. 3 (2022), hlm. 300.

²³ Joseph W. Beausoleil, *Past Performance Handbook: Applying Commercial Practices to Federal Procurement* (United States: Berrett-Koehler Publishers, 2020), hlm. 65.

individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan.²⁴

c) Persuasi verbal

Persuasi verbal merupakan informasi yang sengaja diberikan kepada orang yang ingin diubah efikasi dirinya, dengan cara memberikan dorongan semangat bahwa permasalahan yang dihadapi bisa diselesaikan. Dorongan semangat yang diberikan kepada orang yang mempunyai potensi dan terbuka menerima informasi akan menggugah semangat orang bersangkutan untuk berusaha lebih gigih meningkatkan efikasi dirinya. Semakin percaya orang kepada kemampuan pemberi informasi maka akan semakin kuat keyakinan untuk dapat mengubah efikasi diri.²⁵

d) Keadaan fisiologis dan suasana hati

Dalam suatu aktivitas yang melibat kan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakan sebagai petunjuk tentang efikasi dirinya. Demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat memengaruhi keyakinan seseorang tentang efikasi dirinya. Dalam kaitannya dengan keadaan fisiologis dan suasana hati, ada empat cara untuk mengubah keyakinan efikasi, yaitu meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stres,

²⁴ Bernadette M. Fitzgibbon dan Jamie Ward, *The Neural Underpinnings of Vicarious Experience* (Germany: Frontiers E-books, 2019), hlm. 122.

²⁵ Rosnelli, *Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpinan Sukses* (Medan: UMSU Press, 2024), hlm. 112.

mengubah emosi negatif, dan mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh.²⁶

Pada waktu seseorang merasa sedih, maka penilaian terhadap diri cenderung rendah (tidak berarti). Orang cenderung membuat evaluasi diri positif pada waktu suasana hati positif, dan evaluasi negatif pada waktu suasana hati negatif. Mengalami keberhasilan pada waktu suasana hati positif akan menimbulkan efikasi diri tinggi, sedangkan mengalami kegagalan pada waktu suasana hati negatif akan menimbulkan efikasi diri rendah.²⁷

Dan tinggi rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh individu atau karyawan menurut Ivancevich terdapat tiga indikator sebagai berikut:²⁸

- a) Besarnya suatu tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu.
- b) Kekuatan yang berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya.
- c) Keadaan yang umum yang menunjukkan seberapa luas situasi di mana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

3) Faktor-faktor yang memengaruhi *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi *self efficacy* adalah:²⁹

²⁶ Oman Sukmana, *Tingkah Laku Sosial* (Malang: UMM Press, 2025), Hlm. 117.

²⁷ I Made Rustika, "Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura," *Buletin Psikologi*, vol. 20, no. 1–2 (2022), hlm. 22.

²⁸ Suhery, "Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang," *Media Bina Ilmiah* vol. 15 no. 4 (2020), hlm. 4242.

a) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan tersebut dapat di atasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan.³⁰

b) Model Sosial

Pengamatan keberhasilan terhadap orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.³¹

c) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal akan berusaha

²⁹ Fuji Ramanti, Bukhari Mualim, dan Badrizal Badrizal, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual melalui Self Efficacy pada Bank Jambi cabang Sungai Penuh,” *Jurnal Administrasi Nusantara Maha* vol. 5 no. 12 (2023), hlm. 1274.

³⁰ Willy Cahyadi, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan* (Medan: PT Inovasi Pratama Internasional, 2022), hlm. 11.

³¹ Tommy Suprpto, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2019), hlm. 31.

lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.³²

d) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Kecerdasan emosional adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri. Kecerdasan emosi menuntut penilaian perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.³³

3. *Locus of Control*

1) Pengertian *Locus of Control*

Locus of control pertama kali diperkenalkan pada tahun 1966 oleh Julian B. Rotter yang mendefinisikan *locus of control* internal mengacu pada sejauh mana orang berharap bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau

³² Andri Astuti Itasari, *Pengantar Komunikasi Persuasif* (Surakarta: Unisri Press, 2024), hlm. 14.

³³ Arjuna Rizaldi, "Pengelolaan Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional," *Journal of Applied Business Administration* vol. 5 no. 1 (2021), hlm. 36.

karakteristik pribadi mereka. Sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada sejauh mana orang berharap bahwa penguatan atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali orang lain yang berkuasa atau tidak dapat diprediksi.³⁴

Locus of control merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. *Locus of control* menggambarkan kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa mereka memiliki pengaruh terhadap lingkungan dan kehidupan mereka. *Locus of control* terdiri dari dua jenis yaitu internal dan eksternal. Mereka yang memiliki *locus of control* eksternal biasanya berpikir bahwa kekuatan lain seperti takdir atau keberuntungan berdampak pada kehidupan mereka, sementara mereka yang memiliki *locus of control* internal biasanya merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas nasib mereka sendiri. *Locus of control* dapat berdampak pada bagaimana orang menangani pekerjaan mereka dan seberapa senang mereka dengan karier mereka.³⁵

Menurut Rotter menyatakan bahwa *locus of control* sebagai tindakan di mana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai

³⁴ Stephen Nowicki, "Editorial: Locus of Control: Antecedents, Consequences and Interventions Using Rotter's Definition," *Frontiers in Psychology* vol. 12 no. 2 (2021), hlm. 1.

³⁵ Mochammad Munir Rachman, *Locus of Control sebagai Pengendali Individu Karyawan terhadap Kesuksesan* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022), hlm. 85.

konsekuensi dari tindakan/perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. Sedangkan eksternal *control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.³⁶

Locus of control adalah pemahaman seseorang tentang asal muasal pencapaian hidupnya, baik secara umum maupun dalam kaitannya dengan situasi tertentu seperti pekerjaan, dan baik dari pengendalian internal maupun faktor eksternal. Konsep *locus of control*, mengacu pada keyakinan seseorang bahwa kekuatan eksternal atau internal di luar diri sendiri dapat menjelaskan pencapaian mereka dalam hidup, terutama dalam konteks yang lebih luas seperti tempat kerja. Preferensi orang untuk percaya bahwa kekuasaan ada di dalam diri mereka sendiri, dengan orang lain, atau di luar diri mereka dibahas oleh Rotter pada tahun 1966. Kekuasaan dapat berasal dari dalam diri sendiri, orang lain, atau keadaan di luar diri. Orang-orang yang memberikan pengaruh di dalam mengandalkan gagasan bahwa inisiatif dan keterampilan mereka adalah hasil dari keputusan mereka.³⁷

Berdasarkan penjelasan dan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah suatu indikator evaluasi inti diri di mana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa

³⁶ Renni Nugrasanti, *Locus of Control dan Prokastinasi* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2016), hlm. 28.

³⁷ Sri Indah Lestari dan Rachmat Pramukty, "Pengaruh Locus of Control Kepemimpinan Situasional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja," *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* vol. 1, no. 8 (2023), hlm. 4.

yang terjadi pada diri mereka bahwa merekalah yang memiliki kendali atas hidup mereka. Secara tersirat bahwa *locus of control* akan mempengaruhi seberapa puas atau tidak seseorang dengan hidupnya, termasuk dalam pekerjaan (kepuasan kerja).

2) Indikator *Locus of Control*

Berikut ini merupakan indikator untuk menentukan *locus of control* pada seseorang atau individu berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rotter, yaitu:³⁸

- a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c) kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d) Kesuksesan individu karena faktor nasib.
- e) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- f) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- g) Keberhasilan individu karena kerja keras.
- h) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
- i) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- j) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- k) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

³⁸ Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik, dan Vince Ratnawati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)," *Jurnal Manajemen* vol. 20 no. 2 (2016): hlm. 193.

Dan menurut Weinerr terdapat empat indikator *locus of control* yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu:³⁹

- a) Usaha, yang meliputi besarnya usaha seseorang, senang dalam menghadapi tantangan kerja, etos kerja yang tinggi, kepercayaan bahwa hasil kerja akan memengaruhi jenjang karier.
- b) Kemampuan, yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi, mampu bekerja dalam tim, mempunyai kepuasan kerja atas prestasi kerja yang diperoleh.
- c) Nasib/ takdir, yaitu keberuntungan seseorang memberi keberhasilan, kegagalan seseorang berasal dari nasib buruk.
- d) Pengaruh orang lain, yaitu hasil kerja dipengaruhi oleh keputusan orang lain, kurang percaya kepada rekan kerja.

3) Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan yang eksternal adalah kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa

³⁹ Zulfikar, Wulandari, dan Amirul Mukminin, "Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada Grapari Telkomsel Kota Bima," *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* vol. 1 no. 1 (2022), hlm. 69.

ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, dan lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.⁴⁰

Pendapat lain yang membahas *locus of control* internal, Robbins mengemukakan bahwa *locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan perubahan sesuai dengan keinginannya. Menurut Hanurawan orang dengan *locus of control* internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.⁴¹

Ahli yang membahas *locus of control* eksternal seperti Simamora mengemukakan bahwa *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu. Menurut Handoko orang dengan *locus of control* eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.⁴²

⁴⁰ Ahmad Syaekhu dan Suprianto, *Teori Pengambilan Keputusan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), hlm. 90.

⁴¹ Lila Bismala dan Susi Handayani, *Eksplorasi Karakteristik Kewirausahaan* (Medan: UMSU Press, 2021), hlm. 7.

⁴² Chandra K. H. Mallo, Irvan Trang, dan Regina T. Saerang, "Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor kecamatan

4. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya. Menurut Wuwungan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Astuti keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁴³

Lingkungan daya kerja yang menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu Robbins mendefinisikan lingkungan kerja merupakan karakteristik yang meliputi berbagai situasi yang ada di sekitar organisasi bersangkutan, baik lingkungan sosial (berupa manusia) maupun lingkungan fisik (non manusia).⁴⁴

Sario,” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* vol. 10 no. 1 (2022), hlm. 93.

⁴³ Erina Rulianti, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* vol. 6 no. 1 (2023), hlm. 851.

⁴⁴ Bayu Setiawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* vol. 9 no. 1 (2021), hlm. 5.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di tempat kerja yang meliputi berbagai faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:⁴⁵

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁶

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.⁴⁷

⁴⁵ Ade Irma dan Muhammad Yusuf, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai," *Jurnal Manajemen* vol. 12 no. 2 (2020), hlm. 254.

⁴⁶ Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian SDM* (Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera, 2022), hlm. 81.

⁴⁷ Edi Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan* (Lombok Tengah: Penerbit P4I, 2022), hlm. 82.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Adapun indikator dalam lingkungan kerja fisik yaitu:⁴⁸

a) Penerangan/ cahaya

Penerangan atau cahaya di tempat kerja memiliki manfaat dan peran untuk karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur/ suhu

Temperatur/ suhu di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban Udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu

⁴⁸ Tiswanti Ayunasrah, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah," *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, vol. 4 No. 1 (2022), hlm. 5.

berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan

Salah satu masalah yang cukup mengganggu para akar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Indikator lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu:⁴⁹

a) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya ketegangan yang muncul dalam organisasi, akan menurunkan motivasi

⁴⁹ Tine Yuliantini dan Reza Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat," *Oikonomia: Jurnal Manajemen* vol. 16 no. 2 (2020), hlm. 32.

kerja seorang pegawai, sehingga kinerjanya tidak optimal. Untuk itu, tugas seorang pemimpin adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara para pegawai, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul di antara para pegawai, melakukan rekreasi bersama dan lain-lain.⁵⁰

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵¹

Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya soal fisik, tetapi juga soal atmosfer sosial yang kondusif. Ruang kerja yang nyaman dan aman mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, hubungan sosial yang positif, kemandirian bekerja, serta pengembangan karier juga membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika lingkungan kerja terpenuhi, karyawan merasa dihargai, aman, dan termotivasi.⁵²

⁵⁰ Pieter Sahertian, *Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi bagi Nilai-Nilai Organisasi* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2020), hlm. 54.

⁵¹ Victor Vikki Subroto, *Keterikatan Kerja: Konsep, Teori dan Aplikasi dalam Dunia Kerja* (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2024), hlm. 108.

⁵² Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018), hlm. 44.

B. Kajian/ Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai pedoman dan pandangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Niken Eka Maharani Elkhori dan Eka Wahyu Hestya Budianto (Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan, 2024)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank BTN KCS Malang)	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. ⁵³
2	Tata Santoso, Yulasmi, dan Jhon Veri (<i>Indo-Fintech Intellectuals : Journal of Economics and Business</i> , 2024)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> ,	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>locus of control</i> dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh <i>locus of control</i> dan pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

⁵³ Niken Eka Maharani Elkhori, "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Dimensi* vol. 13 no. 2 (2024), hlm. 476.

		dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba	pada badab keuangan daerah Kota Solok. ⁵⁴
3	Putri Rizki Amelia (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Tamarin Hotel Jakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari setiap variabel yaitu <i>Self Efficacy</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja baik itu secara masing-masing ataupun secara simultan. ⁵⁵
4	Mohamad Andre dan Bowo Santoso (Jurnal Manajemen dan Sains, Universitas Batanghari, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya	Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja karyawan. Kemudian variabel <i>self efficacy</i> tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta yang terakhir yakni variabel lingkungan kerja non fisik tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan. ⁵⁶
5	Ansyarif dan Wulandari (Jurnal Riset Rumpun Ilmu	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Lingkungan Kerja	<i>Locus of control</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial

⁵⁴ Tata Santoso, "Pengaruh Locus Of Control Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok," *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* vol. 4 no. 5 (2024), hlm. 1878.

⁵⁵ Putri Rizki Amelia, "Pengaruh Self Efficacy Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tamarin Hotel Jakarta)" (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta, 2024), hlm. 117.

⁵⁶ Mohamad Andre dan Bowo Santoso, "Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya," *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* vol. 7 no. 1 (2022), hlm. 6.

	Ekonomi, 2022)	terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Tente)	terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. <i>Locus of control</i> dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. ⁵⁷
6	Amandy Novalinda Saputri (Skripsi UIN Suska Riau, 2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.	Hasil pengujian menyatakan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> , dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji simultan <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. ⁵⁸
7	Taufik Isnanto, Mei Indrawati, dan Muninghar (Jurnal Mitra Manajemen, 2020)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.	Kesimpulan bahwa budaya organisasi, <i>locus of control</i> , dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi, <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai. Tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

⁵⁷ Ansyarif Ansyarif dan Wulandari Wulandari, "Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Tente)," *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* vol. 1 no. 1 (2022), hlm. 88.

⁵⁸ Amandy Novalinda Saputri, "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci" (Riau: UIN SUSKA, 2021), hlm. 87.

			melalui kepuasan kerja. Dan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. ⁵⁹
8	Ernawati (Skripsi UIN Alauddin Makassar, 2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba.	Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji SPSS dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> , dan lingkungan kerja secara masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ⁶⁰
9	Mohammad Aziz Nur Sasongko (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan di PT PLN Kota Surakarta)	Kesimpulan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁶¹

⁵⁹ Taufik Isnanto, Mei Indrawati, dan Muninghar Muninghar, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Mitra Manajemen* vol. 4 no. 5 (2020), hlm. 802.

⁶⁰ Ernawati, "Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba." (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2019), hlm. 90.

⁶¹ Mohammad Aziz Nur Sasongko dan Dr Fatchan Achyani, "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Akuntansi dan Keuangan PT PLN Kota Surakarta)" (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), hlm. 17.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

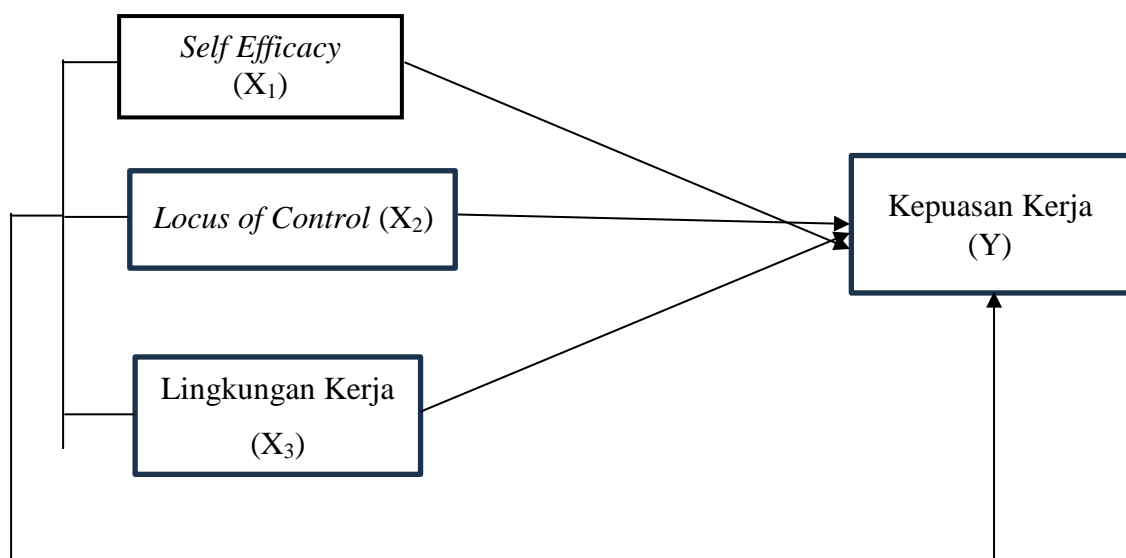
- a. Persamaan penelitian Niken Eka Maharani yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel X, sedangkan perbedaan terletak pada Kecerdasan Emosional sebagai variabel X₁, Kompetensi sebagai variabel X₃, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, Kepuasan Kerja sebagai variabel Z, tempat dan waktu penelitian.
- b. Persamaan penelitian Tata Santoso yaitu sama-sama menggunakan *Locus of Control* sebagai variabel X, Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan perbedaan terletak pada Pelatihan sebagai variabel X₂, Motivasi Kerja sebagai variabel Z, tempat dan waktu penelitian.
- c. Persamaan penelitian Putri Rizki Amelia yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel X, sedangkan perbedaan terletak pada *Burnout* sebagai variabel X₂, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, Kepuasan Kerja sebagai variabel Z, tempat dan waktu penelitian.
- d. Persamaan penelitian Mohamad Andre yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X, Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan perbedaan terletak pada Motivasi Kerja sebagai variabel X₁, tempat dan waktu penelitian.
- e. Persamaan penelitian Ansyarif yaitu sama-sama menggunakan *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X, Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan perbedaan terletak pada tempat dan waktu penelitian.

- f. Persamaan penelitian Amandy Novalinda Saputri yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan perbedaan terletak pada tempat dan waktu penelitian.
- g. Persamaan penelitian Taufik Isnanto yaitu sama-sama menggunakan *Locus of Control* sebagai variabel X, sedangkan perbedaan terletak pada Budaya Organisasi sebagai variabel X_1 , Stres Kerja sebagai variabel X_3 , Kinerja Pegawai sebagai variabel Y, Kepuasan Kerja sebagai variabel Z, tempat dan waktu penelitian.
- h. Persamaan penelitian Ernawati yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan perbedaan terletak pada tempat dan waktu penelitian.
- i. Persamaan penelitian Mohammad Aziz Nur Sasongko yaitu sama-sama menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel X, sedangkan perbedaan terletak pada Budaya Organisasi sebagai variabel X_3 , Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, tempat dan waktu penelitian.

C. Kerangka Pikir/ Konsep

Kerangka pikir/ konsep peneliti menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X_1), *Locus of Control* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) apakah memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar II.1 Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pengamatan oleh peneliti atas permasalahan yang terjadi maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

H2 : Terdapat pengaruh *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

H4 : Terdapat pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu di Jalan Willem Iskandar, Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Mei 2025.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bisa diartikan penelitian yang menggunakan pengukuran dengan angka dan dianalisis menggunakan metode-metode statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dengan realitas sosial, objektif, dan dapat diukur. Penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya.⁶²

C. Populasi dan Sampel

Berikut ini merupakan populasi dan sampel pada penelitian ini:

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, keseluruhan obyek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai, maupun hal-hal yang terjadi. Populasi dapat juga diartikan sebagai wilayah generalisasi yang

⁶² Fausiah Nurlan, *Metodologi penelitian kuantitatif* (Pare-Pare: CV. Pilar Nusantara, 2019), hlm. 13.

terdiri dari objek/ subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek/ subjek penelitian.⁶³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan yang berjumlah sebanyak 35 orang.

b. Sampel

Sampel adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan dari studinya. Pernyataan lain juga menyampaikan bahwa sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (populasi).⁶⁴

Tetapi dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kecil dan memungkinkan pengumpulan data dari seluruh karyawan maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono definisi *nonprobability*

⁶³ Danuri, Siti Maisaroh, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota Biru), 2019), hlm. 67.

⁶⁴ Deri Firmansyah dan Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* vol. 1 no. 2 (2022): hlm. 88.

sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh (*sensus*). Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁵

Dalam penelitian ini karena populasi hanya berjumlah 35 orang, maka seluruh populasi inilah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian, yaitu sampel yang berjumlah 35 orang karyawan yang bekerja di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

D. Sumber Data

Pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena berbagai cara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya.⁶⁶

Sumber data dalam penelitian terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian.⁶⁷ Data primer dari penelitian ini adalah responden yang merupakan karyawan yang sedang

⁶⁵ Peni Arum Sari dan Ratmono Ratmono, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro," *Jurnal Manajemen Diversifikasi* vol. 1, no. 2 (2021): hlm. 322.

⁶⁶ Eri Barlian, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Padang: Penerbit OSF, 2018), hlm. 36.

⁶⁷ Undari Sulung dan Mohamad Muspawi, "Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier," *Eduresearch: Jurnal Penelitian Pendidikan* vol. 5 No. 3 (2024): hlm. 112.

bekerja di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.⁶⁸ Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, artikel ilmiah dan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan. Instrumen penelitian adalah alat bantu yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.⁶⁹

a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yakni sebagai berikut:

1) Angket/ Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Angket atau kuesioner dibangun dan digunakan untuk mendapatkan data dari responden-responden. Angket atau kuesioner merupakan teknik terbaik untuk mendapatkan data dari

⁶⁸ Ibid. hlm. 113.

⁶⁹ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya; Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 14.

responden-responden yang jumlahnya banyak dan lokasinya yang tersebar secara geografik.⁷⁰

2) Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur melibatkan pengamatan sistematis terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan daftar periksa atau instrumen pengamatan untuk mencatat dan mengukur perilaku, interaksi, atau fenomena yang diamati. Observasi terstruktur bertujuan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.⁷¹

b. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Skor yang diterapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

Tabel III.1 Penetapan Skor Atas Jawaban Angket

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Peneliti terhadap responden akan diberikan skor tiap-tiap pilihan jawaban yang ditentukan. Dalam penyusunan angket, agar tidak keluar dari

⁷⁰ Jogiyanto Hartono, *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), hlm. 1.

⁷¹ Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* vol. 1 no. 2 (2023), hlm. 5.

pembahasan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Indikator	No. Soal
1.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi. 2. Beban kerja. 3. Lingkungan kerja. 4. Kondisi kerja yang mendukung. 5. Gaji atau upah yang pantas dan layak.	1-11
2.	<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	1. Tingkat kesulitan (<i>level</i>). 2. Berbagai perilaku umum. 3. Kekuatan. 4. Pengalaman. 5. Keadaan fisiologis.	1-14
3.	<i>Locus of Control</i> (X ₂)	1. Internal <i>locus of control</i> a. Kemampuan. b. Minat. c. Usaha. 2. Eksternal <i>locus of control</i> a. Nasib. b. Pengaruh orang lain.	1-14
4.	Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak yang diperlukan.	1-14

F. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen dikatakan valid apabila saat mengungkap data dari variabel secara tepat

tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,1 dengan kriteria sebagai berikut:⁷²

- 1) Jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama sehingga dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya.⁷³

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/ taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5, 0,6, hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Standar untuk *cronbach's alpha* jika nilainya $\geq 0,7$ dianggap baik dan jika nilainya $< 0,5$ kurang reliabel. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:⁷⁴

⁷² Ovan dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (Sulawesi selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), hlm. 3.

⁷³ Terry K. Koo dan Mae Y. Li, "A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research," *Journal of Chiropractic Medicine* vol. 15 no. 2 (2016): hlm. 155.

⁷⁴ Budi Darma, *Statistika Penelitian menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Jakarta: Guepedia, 2021), hlm. 17.

- 1) Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Teknik analisis data juga merupakan metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data dalam penelitian untuk menghasilkan informasi yang akurat dan relevan.⁷⁵

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sebuah rangkaian tes yang dilakukan untuk memvalidasi apakah model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisis menjadi valid.⁷⁶

1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dasar pengambilan keputusan pada uji

⁷⁵ Jogiyanto Hartono, *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: ANDI (Anggota INKAPI)), hlm. 48.

⁷⁶ Jogiyanto Hartono, *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: ANDI (Anggota INKAPI)), hlm. 1.

multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance*, yaitu:⁷⁷

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang berbeda di antara data tersebut. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji Gletser dengan ketentuan sebagai berikut:⁷⁸

- a) Bila signifikan hasil korelasi $< 0,05$, maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas.
- b) Bila signifikan hasil korelasi $> 0,05$, maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi sebuah asumsi yang menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam menganalisis data selanjutnya. Pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui normal

⁷⁷ Asep Mulyana, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Makassar: Tohar Media, 2024), hlm. 77.

⁷⁸ Mudhamma Nisfiannoor, *Pendekatan statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Penerbit Salemba, 2019), hlm. 92.

tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Penentuan kenormalan suatu distribusi data statistik harus dilakukan dengan pengujian.⁷⁹

Uji normalitas dapat dilihat jika:⁸⁰

- 1) H_0 : H_0 diterima jika nilai tertinggi $>$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil berdistribusi normal.
- 2) H_1 : H_1 diterima jika nilai tertinggi $>$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen (Y) dengan lebih dari dua atau variabel independen (X) yang diuji. Analisis regresi dapat membantu dalam melakukan proyeksi penentuan karakteristik hubungan antar variabel. Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dengan derajat keyakinan tertentu jika nilai variabel independen (X) diketahui.⁸¹

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots b_nX_n + e$$

⁷⁹ Salasi R dan Erni Maidiyah, *Buku Ajar Statistik Dasar* (Aceh: Syiah Kuala University Press, 2017), hlm. 111.

⁸⁰ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (Karawang: Pradina Pustaka, 2022), hlm. 13.

⁸¹ Dewi Sri Susanti, Yuana Sukmawaty, dan Nur Salam, *Analisis Regresi dan Korelasi* (Malang: CV. IRDH, 2019), hlm. 8.

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Konstanta variabel X terhadap Y

$X_1 X_2 X_3$ = Variabel independen

e = *Error* (kesalahan)

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 SE + b_2 LO + b_3 LK + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Konstanta variabel X terhadap Y

SE = *Self Efficacy*

LO = *Locus of Control*

LK = Lingkungan Kerja

e = *Error* (kesalahan)

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili data kelompok hasil observasi yang perlu dilihat untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Hal ini diharapkan agar kesalahan

pengganggunya sekecil mungkin, sehingga garis regresi yang terbentuk memiliki kecocokan atau ketepatan tinggi terhadap kelompok data yang diwakilinya.⁸²

Koefisien determinasi memiliki nilai $0 \leq R^2 \leq 1$ yaitu:⁸³

- 1) $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- 2) $R^2 = 1$ berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

e. Uji Hipotesis

Ilmu statistik inferensial mencakup uji hipotesis, yang digunakan untuk menguji secara statistik suatu pernyataan dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut boleh diterima atau tidak. Hipotesis penelitian adalah hipotesis yang dibuat oleh peneliti.⁸⁴

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji-t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis nol. Uji-t adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua *mean* (rata-rata). Pada dasarnya Uji-t bertujuan untuk menguji pengaruh

⁸² Edy Saputra dan Rahmy Zulmaulida, "Pengaruh Gaya Kognitif Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Melalui Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Regresi," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika Al Qalasadi* 4, no. 2 (2020): hlm. 73.

⁸³ Dergibson Siagian, *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020), hlm. 258.

⁸⁴ Edy Waluyo, "Analisis Data Sample menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan menggunakan Uji Anova dan Uji T," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* vol. 2, no. 6 (2024): hlm. 776.

suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui adanya perbedaan variabel terikat pada kedua kelompok sampel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom *sig*. Dalam hal ini penulis menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Yang artinya:⁸⁵

- a) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- b) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2) Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel ANOVA pada kolom *sig*. ANOVA merupakan singkatan dari *Analysis of Variance* adalah sebuah uji statistik yang menyerupai T Test. ANOVA digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan dua rerata atau lebih. Dalam hal ini penulis menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), yang artinya:⁸⁶

- a) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁸⁵ Azka Dhianti Putri, "Pengaplikasian Uji-t dalam Penelitian Eksperimen" *Jurnal Lebesgue : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika dan Statistika*, vol. 4 no. 3, (2023) hlm. 1979.

⁸⁶ Hasny Delaila Siregar dkk., "Analisis Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan menggunakan Statistik Parametrik," *Al Ittihadu* 3, no. 1 (2024), hlm. 8.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Pada tanggal 24 September 1948 Soichiro Honda mendirikan sebuah pabrik yang hanya memproduksi sepeda motor saja dan menjadi produksi terbesar dan mendunia pada tahun 1959. Pencapaian ini diraih karena produk pertamanya tersebut sangat laku di pasaran. Oleh karena itu, Honda melakukan ekspansi penjualan ke seluruh dunia, termasuk ke Indonesia. Pada tahun 1960 Honda masuk ke Indonesia untuk mengambil alih pasar otomotif di Indonesia yang di dominasi oleh Eropa dan Amerika. Pada tahun 1972 dan tahun-tahun berikutnya Honda mengeluarkan produk terbarunya yang kembali menarik minat konsumen untuk memilikinya.

Dari keberhasilan tersebut, ekspansi penjualan pun dilakukan sampai pada akhirnya Honda sampai ke Padangsidempuan. Honda masuk ke daerah Padangsidempuan pada tahun 1980 dan dipimpin oleh Bapak Panca surya Jaya. Asal-usul terbentuknya nama PT. Putra Surya Jaya Raya adalah dari nama anak dari Bapak Panca yaitu Putra Surya Jaya.¹

Di daerah Padangsidempuan penjualan dari Honda tersebut sangat baik, sehingga PT. Putra Surya Jaya Raya membuka dua cabang yaitu di daerah Padang Lawas dan Mandailing Natal. Yang menjadi fokus peneliti terletak pada cabang Mandailing Natal karna merupakan objek dari penelitian.

¹ Yusni Darti, Staff Administrasi PT. Putra Surya Jaya Raya, Studi Dokumentasi pada hari Senin, 28 April 2025 pukul 10.00 WIB.

PT. Putra Surya Jaya Raya masuk ke daerah Mandailing Natal pada tahun 1999 yang dipimpin oleh Bapak Daud Rahmat Batubara. Pada tahun 1999 lokasi PT. Putra Surya Jaya Raya terletak di pasar lama Panyabungan dengan status gedung masih di kontrak. Pada jaman sekarang, sepeda motor bukan hanya menjadi sarana transportasi produktif bagi masyarakat, tetapi sudah menjadi bagian dari hobi dan gaya hidup masyarakat. Maka dari itu produk sepeda motor ini sangat diminati dan juga dibutuhkan oleh masyarakat luas, sehingga penjualannya pun semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Maka pada tahun 2006, PT. Putra Surya Jaya Raya pindah ke Jalan Willem Iskandar, Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan tentunya dengan penjualan dan pelayanan yang makin baik pula dan juga paling diminati masyarakat, hal itu terbukti dari penjualan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan yang semakin meningkat dari tiap tahunnya.²

2. Visi, Misi, dan Struktur Organisasi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan adalah sebagai berikut:³

a. Visi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Visi pada perusahaan merupakan aspek penting demi keberlangsungan perusahaan. Visi merupakan pandangan ke depan yang ingin diraih oleh

² Daud Rahmat Batubara, Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, Wawancara pada hari Senin, 28 April 2025 pukul 15.00 WIB.

³ Yusni Darti, Staff Administrasi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, Studi Dokumentasi pada hari Senin, 28 April 2025 pukul 10.00 WIB.

perusahaan untuk mewujudkan impian dan tujuan perusahaan. Adapun visi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan adalah menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dan menjadi pemain kelas dunia dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat Indonesia.

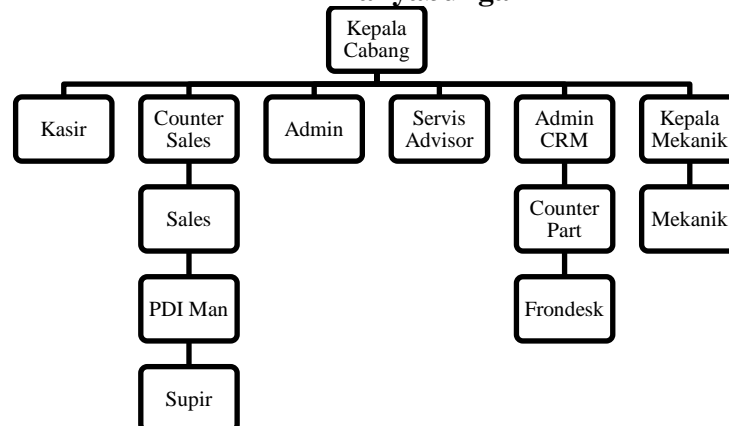
b. Misi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Misi adalah tahapan yang harus dilalui oleh perusahaan untuk mencapai visi perusahaan. Misi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan yaitu Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan pelayanan terbaik.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan atau pembagian tugas dalam perusahaan. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari perusahaan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan:⁴

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan



⁴ Daud Rahmat Batubara, Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan, Wawancara pada hari Senin, 28 April 2025 pukul 15.00 WIB.

B. Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian menetapkan 35 responden. Hal ini didasarkan pada jumlah karyawan yang ada di PT Putra Surya Jaya Raya Panyabungan pada September 2024.

Kemudian dalam deskripsi responden yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	Laki-laki	18	51%
2	Perempuan	17	49%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel IV.1 mengenai deskripsi responden menurut jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang berbeda yaitu dengan responden laki-laki yang berjumlah sebanyak 18 responden dengan persentase 51%, dan responden perempuan berjumlah sebanyak 17 responden dengan persentase 49%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	< 20 tahun	2	5,8%
2	21-30 tahun	20	57,1%
3	31-40 tahun	9	25,7%
4	> 40 tahun	4	11,4%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia < 20 tahun yaitu berjumlah 2 responden dengan persentase 5,8%. Kemudian responden berusia 21-30 tahun yaitu 20 responden dengan persentase 57,1 %. Selanjutnya dengan responden usia 31- 40 tahun berjumlah 9 responden dengan persentase 25,7 %, dan pada usia > 41 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 11,4%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	SMA/ SLTA	28	80%
2	Diploma (D3)	0	0%
3	Strata-1 (S1)	7	20%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel IV.3 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan SMA sebanyak 28 responden dengan persentase 80%. Selanjutnya untuk tingkat D3 sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dan untuk S1 (Strata 1) sebanyak 7 responden dengan persentase 20%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	< 1 tahun	4	11,5%
2	> 1 tahun	6	17,1%
3	2-4 tahun	16	45,7%
4	> 5 tahun	9	25,7%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel IV.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa yang menunjukkan sudah bekerja < 1 tahun

sebanyak 4 responden dengan persentase 11,5%. Selanjutnya yang sudah bekerja > 1 tahun ada sebanyak 6 responden dengan persentase sebanyak 17,1%. Kemudian untuk 2-4 tahun ada sebanyak 16 responden dengan persentase 45,7%, dan selanjutnya > 5 tahun ada sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 25,7%.

C. Analisis Data

Analisis data berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian. Berikut adalah hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai angket atau kuesioner untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan atau item dalam instrumen relevan dan sesuai dengan konsep atau teori.

a. Hasil Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari masing-masing variabel yaitu *self efficacy* (X1), *locus of control* (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y).

1) Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Hasil dari uji validitas *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,632	Instrumen valid jika r hitung > r tabel dengan $n = 35 - 2 =$ 33 pada taraf	Valid
2	0,734		Valid
3	0,682		Valid
4	0,791		Valid

5	0,748	signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,334.	Valid
6	0,626		Valid
7	0,453		Valid
8	0,781		Valid
9	0,805		Valid
10	0,646		Valid
11	0,523		Valid
12	0,647		Valid
13	0,508		Valid
14	0,447		Valid

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji validitas rekrutmen karyawan dapat dilihat pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa empat belas item pertanyaan untuk variabel *self efficacy* dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dan satu item pertanyaan dihilangkan karena dinyatakan tidak valid.

2) Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Hasil dari uji validitas *locus of control* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,586	Instrumen valid jika r hitung > r tabel dengan $n = 35 - 2 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,334.	Valid
2	0,674		Valid
3	0,612		Valid
4	0,420		Valid
5	0,433		Valid
6	0,668		Valid
7	0,601		Valid
8	0,612		Valid
9	0,532		Valid
10	0,676		Valid
11	0,604		Valid
12	0,685		Valid
13	0,522		Valid
14	0,431		Valid

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji validitas *locus of control* pada tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa empat belas item pertanyaan untuk variabel *locus of control* dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dan satu item pertanyaan dihilangkan karena dinyatakan tidak valid.

3) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Hasil dari uji validitas lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,679	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35 - 2 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,334$.	Valid
2	0,533		Valid
3	0,714		Valid
4	0,629		Valid
5	0,616		Valid
6	0,626		Valid
7	0,496		Valid
8	0,498		Valid
9	0,484		Valid
10	0,570		Valid
11	0,615		Valid
12	0,577		Valid
13	0,565		Valid
14	0,803		Valid

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji validitas lingkungan kerja pada tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa empat belas item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dan satu item pertanyaan dihilangkan karena dinyatakan tidak valid.

4) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil dari uji validitas kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,535	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 35 - 2 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,334$.	Valid
2	0,551		Valid
3	0,703		Valid
4	0,505		Valid
5	0,361		Valid
6	0,473		Valid
7	0,336		Valid
8	0,675		Valid
9	0,734		Valid
10	0,487		Valid
11	0,456		Valid

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji validitas kepuasan kerja pada tabel IV.8 dapat disimpulkan bahwa sebelas item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dan empat item pertanyaan dihilangkan karena dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur suatu variabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari variabel *self efficacy*, *locus of control*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
1	Variabel <i>Self Efficacy</i>	0,897	0,60
2	Variabel <i>Locus of Control</i>	0,813	0,60
3	Variabel Lingkungan Kerja	0,863	0,60
4	Variabel Kepuasan Kerja	0,745	0,60

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.9 di atas menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai *cronbach alpha* $0,897 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Untuk variabel *locus of control* nilai *cronbach alpha* $0,813 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Untuk variabel lingkungan kerja nilai *cronbach alpha* $0,863 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Dan untuk variabel kepuasan kerja nilai *cronbach alpha* $0,745 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel IV.10 Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08968373
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.085
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan agar model regresi menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan atau membuat prediksi.

c. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikoleniaritas adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$ dari nilai *tolerance* $> 0,10$.

Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070		
Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000	.758	1.319
Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003	.669	1.495
Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001	.818	1.222

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF untuk variabel *self efficacy* adalah $1,319 < 10,00$, variabel *locus of control* adalah $1,495 < 10,00$, dan variabel lingkungan kerja adalah $1,222 > 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan nilai VIF dari tabel di atas lebih kecil dari 10,00 ($VIF < 10,00$).

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel *self efficacy* adalah $0,758 > 0,10$, variabel *locus of control* $0,669 > 0,10$, dan variabel lingkungan kerja $0,818 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,10 (*tolerance* $> 0,10$). Berdasarkan penilaian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

d. Uji Heterokedastisitas

Jika nilai signifikan pada uji heterokedastisitas $< 0,05$ maka akan terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel IV.12 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.454	2.033		1.207	.236
Self Efficacy	-.015	.023	-.129	-.641	.526
Locus of Control	-.016	.028	-.124	-.576	.569
Lingkungan Kerja	.006	.026	.047	.240	.812

a. Dependent Variable: Abs_REST

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ketiga variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 di mana variabel *self efficacy* $0,526 > 0,05$, variabel *locus of control* $0,569 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja $0,812 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

e. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari uji analisis regresi linear berganda:

\

Tabel IV.13 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070
Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000
Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003
Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta kepuasan kerja (nilai α) sebesar -6,499 dan untuk *self efficacy* (nilai β) sebesar 0,546 sementara *locus of control* (nilai β) sebesar 0,154 serta lingkungan kerja (nilai β) sebesar 0,157. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,499 + 0,546X_1 + 0,154X_2 + 0,157X_3 + 3,467$$

Dari persamaan regresi linear di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -6,499 satuan, hal ini menyatakan bahwa jika variabel X1, X2, X3 sama dengan nol yaitu *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja adalah sebesar -6,499 satuan.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,546 satuan berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (*self efficacy*) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,546 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara variabel X1 (*self efficacy*) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

- 3) Koefisien X_2 sebesar 0,154 satuan berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (*locus of control*) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,154 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara variabel X_2 (*locus of control*) dengan variabel Y (kepuasan kerja).
- 4) Koefisien X_3 sebesar 0,157 satuan berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,157 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara variabel X_3 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).
- 5) *Standard Error* sebesar 3,467. Secara teknis dikarenakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, maka tidak ada *standard error* atau dapat diartikan *standar error* adalah 0 karena dalam penelitian ini tidak lagi menggunakan rata-rata populasi melainkan menggunakan seluruh populasi atau sampel jenuh. Akan tetapi jika data yang digunakan adalah rata-rata populasi atau sampel biasa maka semakin kecil atau semakin mendekati 0 *standard error*, maka semakin akurat dan stabil rata-rata data sebagai prediksi nilai rata-rata populasi.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan tingkat keakuratan model regresi dalam menjelaskan data.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut merupakan hasil uji koefisien regresi linear berganda (R^2):

Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.906	1.14119

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,956 artinya korelasi antara variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan terjadi hubungan kuat. Nilai R^2 sebesar 0,915 artinya variabel independen *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau kepuasan kerja sebesar 91,5%. Sedangkan 8,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

g. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja secara tersendiri terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel IV.15 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070
Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000
Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003
Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji parsial (uji t) pada tabel IV.15 di atas, t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 35 - 3 - 1 = 31$, hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} adalah sebesar 2,0395. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel *self efficacy* adalah 13,684 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($13,684 > 2,0395$) maka H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

Variabel *locus of control* memiliki t_{hitung} sebesar 3,188 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,188 > 2,0395$) maka H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,512 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,512 > 2,0395$) maka H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

h. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel IV.16 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432.730	3	144.243	110.759	.000 ^b
Residual	40.372	31	1.302		
Total	473.101	34			

a. Dependent Variable: Y1

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

Sumber: *Output SPSS*

Dari tabel IV. 16 di atas nilai F_{hitung} sebesar 110,759 dan F_{tabel} diperoleh dari rumus $df1 = k$ (jumlah variabel bebas), $df2 = n - k - 1 = 31$, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,91. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($110,759 > 2,91$) maka H_4 diterima, artinya terdapat pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut merupakan hasil penelitian yang peneliti uji dari judul "Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan" dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan.

1. Pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.

Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Self efficacy adalah keyakinan atau kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas dan tujuan tertentu dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons tantangan dan situasi, serta memengaruhi motivasi, ketekunan, dan tingkat keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan.

Secara parsial terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,684 > 2,0395$) dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denisa Maulana yang menyatakan bahwa “variabel *self efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi”.

Secara statistik terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* karyawan menunjukkan semakin karyawan tersebut merasa yakin terhadap keyakinan atau kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, maka karyawan tersebut akan semakin puas bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan menunjukkan ciri-ciri seperti berani mengambil tanggung jawab dan inisiatif dalam pekerjaan, tidak mudah panik saat menghadapi masalah dan cenderung mencari solusi

sendiri terlebih dahulu, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, yakin usahanya akan membuahkan hasil sehingga karyawan cenderung lebih tekun, konsisten, dan tidak cepat menyerah, serta memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai beban.

2. Pengaruh *locus of control* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.

Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Locus of control adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* adalah konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang memandang kendali atas hidupnya. Jika seseorang memiliki *locus of control* internal, mereka cenderung lebih percaya diri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal lebih bergantung pada faktor luar seperti keberuntungan atau orang lain dalam menentukan hasil hidup mereka.

Secara parsial terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,188 > 2,0395$) dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin dan Anggivia Maharani yang menyatakan bahwa “Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ternyata *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang di tempat kerja, termasuk kepuasan kerja.”

Secara statistik terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja, dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki internal *locus of control*, hal ini menunjukkan semakin karyawan tersebut merasa yakin bahwa keberhasilan, kesuksesan, atau kegagalan yang diperolehnya merupakan hasil dari usaha, keputusan, dan tindakan mereka sendiri, dan bukan oleh nasib atau faktor eksternal semata, maka karyawan tersebut akan semakin puas bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan menunjukkan ciri-ciri karakter yang bertanggung jawab, proaktif, dan memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri sendiri. Tidak mudah menyalahkan atasan, rekan kerja, atau kondisi perusahaan jika ada masalah, melainkan introspeksi dan mencari solusi. Merasa memiliki kendali penuh atas karier dan masa depannya sehingga lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Dan mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik. Dengan suasana kerja yang seperti ini, maka kepuasan kerja tercermin secara nyata di lapangan.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (seperti fasilitas dan kondisi tempat kerja), aspek sosial (hubungan antar karyawan dan budaya organisasi), serta aspek psikologis (motivasi dan kepuasan kerja).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,512 > 2,0395$) dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Didik Joko Pitoyo yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,298 > 2,201$) dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek.”

Secara statistik terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan betah dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ditata sedemikian rupa agar mendukung produktivitas sekaligus kenyamanan fisik dan non fisik karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi, terang, memiliki ruang gerak yang cukup dan lapang, karyawan akan merasa bahwa perusahaan benar-benar peduli terhadap kenyamanan dan kesejahteraan mereka dalam bekerja. Kepedulian ini membangun perasaan dihargai dan dihormati sebagai bagian dari organisasi. Pada akhirnya semua faktor tersebut secara logis memberikan dan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa nyaman, aman, difasilitasi, dan didukung dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semua

kondisi tersebut memang mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawannya.

4. Pengaruh *self efficacy* (X_1), *locus of control* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Self efficacy, *locus of control*, dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan SDM. *Self efficacy* dan *locus of control* merupakan aspek internal dalam pengelolaan SDM. Dan lingkungan kerja merupakan aspek eksternal dalam pengelolaan SDM. SDM yang dikelola dengan baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($110,759 > 2,91$) maka H_4 diterima. Artinya terdapat pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Adapun *R square* adalah 0,915 atau sama dengan 91,5 % sedangkan 8,5% yang lain dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Secara statistik variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan realita yang diamati di lapangan mencerminkan bahwa karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, internal *locus of control*, dan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. *Self efficacy*

tinggi membuat karyawan lebih percaya diri, gigih, serta mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja secara mandiri. Hal ini menumbuhkan rasa puas terhadap pencapaian yang diperoleh. Internal *locus of control* menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab karena meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalan berasal dari usaha dan keputusan pribadi, bukan dari nasib atau orang lain. Ketika kondisi ini didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, tenang, bersih, memiliki pencahayaan yang terang, serta ruang gerak yang cukup, maka kenyamanan fisik dan non fisik karyawan akan terjaga. Kombinasi dari ketiga variabel tersebut dapat saling memperkuat dan mendorong munculnya motivasi, perasaan dihargai, serta keterikatan terhadap pekerjaan yang akhirnya memunculkan kepuasan kerja secara optimal.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang memungkinkan dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa selain variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja ada variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang memengaruhi kepuasan kerja.

4. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab angket yang diberikan.

Walaupun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna maupun hasil penelitian. Akhirnya segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan secara parsial yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,684 > 2,0395$).
2. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara variabel *locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan secara parsial yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,188 > 2,0395$).
3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan secara parsial yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,512 > 2,0395$).
4. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan secara simultan yang dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 110,759 dan F_{tabel} sebesar 2,91 dengan 31. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel X1 yaitu gaya hidup dan X2 yaitu kebutuhan dengan variabel Y yaitu keputusan pembelian. Berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian, dan kesimpulan yang

telah dilakukan maka implikasi terhadap hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya kepercayaan diri dari tiap-tiap individu, baik itu kepercayaan diri yang diperoleh dari dalam diri maupun dari luar diri. *Self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki dampak atau implikasi yang penting pada perusahaan, khususnya di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Jika *self efficacy* karyawan tinggi, maka mereka akan merasa lebih mampu menghadapi tantangan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Jika *locus of control* internal berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan perlu mendorong budaya kerja yang memberi tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan agar mereka merasa memiliki kontrol terhadap hasil kerja mereka sendiri. Kemudian lingkungan kerja yang nyaman, sportif dan kondusif terbukti menjadi faktor eksternal yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan retensi tenaga kerja.

C. Saran

1. Bagi PT. Putra Surya Jaya Raya disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan *self efficacy* perusahaan dapat mengadakan

pelatihan rutin, mendorong perkembangan *locus of control* internal dengan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan dalam mengambil keputusan, dan perlunya menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman, kondusif dan mendukung.

2. Bagi karyawan diharapkan agar tetap menjaga efikasi dan kepercayaan diri agar menciptakan sumber daya yang baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja seperti yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar terlihat perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Putri Rizki. "Pengaruh Self Efficacy Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tamarin Hotel Jakarta)" *Bachelor Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta*, (2024)
- Andre, Mohamad. dan Santoso, Bowo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya." *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains* 7, no. 1 (2022).
- Ansyarif, dan Wulandari. "Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian cabang Tente)." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1, no. 1 (2022).
- Ardiansyah, Risnita, dan Jailani, M. Syahrani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023).
- Arifuddin. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera. 2022.
- Armstrong, Michael. *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nusamedia. 2017.
- Aryoko, Yudhistira Pradhipta. Kharismasyah, Alfato Yusnar. dan Maulana, Iqbal. "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan." *JSSH: Jurnal Sains Sosial dan Humaniora* 6, no. 2 (2022).
- Ayunasrah, Tisnawati. "View of Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4, no. 1 (2022)
- Bahri, Moh Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja*. Surabaya: Jakad Media Publishing. 2018.
- Barlian, Eri. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press. 2018.

- Beausoleil, Joseph. W. *Past Performance Handbook: Applying Commercial Practices to Federal Procurement*. United States: Berrett-Koehler Publishers. 2020.
- Bhastary, Manda Dwipayani. "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020).
- Bismala, Lila. dan Handayani, Susi. *Eksplorasi Karakteristik Kewirausahaan*. Medan: UMSU Press. 2021.
- Budiyanto, Albert. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Neotekno Nusantara." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2022).
- Cahyadi, Willy. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. Medan: PT Inovasi Pratama Internasional. 2022.
- Cengage, Gale Learning. *A Study Guide for Psychologist and Their Theories for Student: Albert Bandura*. Farmington Hills: Gale, Cengage Learning. 2015.
- Chasanah, Luluk Nur. "Pengaruh self esteem, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang." Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, (2018).
- Danuri, dan Maisaroh, Siti. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota Biru), 2019.
- Dariyo, Agus. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo. 2022.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Dhianti Putri, Azka. "Pengaplikasian Uji-t dalam Penelitian Eksperimen" *Jurnal Lebesgue: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika dan Statistika* 4, no. 3 (2023).
- Diputra, Indra. dan Azis, Muhammad. *Karakter Kepribadian dan Efikasi Diri: Faktor Sukses Berwirausaha*. Yogyakarta: Jejak Pustaka. 2023.

- Elkhori, Niken Eka Maharani. dan Budianto, Eka Wahyu Hestya. "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Dimensi* 13, no. 2 (2024).
- Ernawati, Ernawati. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba." *Diploma, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar* (2019).
- Firmansyah, Deri. dan Dede. "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (2022).
- Fitzgibbon, Bernadette. M. dan Ward, Jamie. *The Neural Underpinnings of Vicarious Experience*. Germany: Frontiers E-books. 2019.
- Halpert, Rita. dan Hill, Russ. *28 Measures of Locus of Control Including; Validity and Reliability Data Evaluative Commentary Abstracts of Studies Using the Measures Related References*. Beach Haven: Will to Power Press, 2016.
- Hartono, Jogyianto. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota INKAPI), 2018.
- Iles-Caven, Yasmin. Nowicki, Steve. dan Kalechstein, Ari. *Locus of Control: Antecedents, Consequences and Interventions Using Rotter's Definition*. United States: Frontiers Media SA. 2021.
- Irma, Ade. dan Yusuf, Muhammad. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal Manajemen* 12, no.2 (2020).
- Isnanto, Taufik. Indrawati, Mei. dan Muninghar, Muninghar. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 5 (2020).
- Istriawan, Budi. Zainuri, Zainuri. dan Utomo, Joko. "Analisis Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus." *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 1, no.1 (2021).

- Itasari, Andri Astuti. *Pengantar Komunikasi Persuasif*. Surakarta: Unisri Press. 2024.
- Jannah, Raudhatul. Husen, Tamitha Intassar. dan Rafiie, Said Achmad Kabiru "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat." *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no.3 (2023).
- Komaeri, Abdul Kodri. *Tinjauan Terhadap Diskrepansi Perilaku Manusia*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher). 2023.
- Koo, Terry K. dan Li, Mae Y. "A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research." *Journal of Chiropractic Medicine* 15, no. 2 (2016).
- Lambang Pristiandaru, D. (2024, Mei 17). Ketenagakerjaan Indonesia Hadapi Banyak Tantangan, Pembangunan SDM Mutlak Dilakukan. *kompas.com*. <https://lestari.kompas.com/read/2024/05/17/100000686/ketenagakerjaan-indonesia-hadapi-banyak-tantangan-pembangunan-sdm-mutlak>
- Lestari, Sri Indah. dan Pramukty, Rachmat. "Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Situasional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja." *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 1, no. 8 (2023).
- Lestary, Lyta. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no.2 (2017)
- Mallo, Chandra K. H. Trang, Irvan. dan Saerang, Regina T. "Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 1 (2022).
- Martoyo, Anang. Susilawati, Endang. dan Kusumawardhani, Nurul. *Manajemen Bisnis*. Makassar: Tohar Media, 2022.
- Mubyl, Mutiarini. Purnamasari, Winda. dan Maryanti, Maryanti. "Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no.1 (2023).
- Mulyana, Asep. Susilawati, Endang. Fransisca, Yuniati. dan Arismawati, Marillyn. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: Tohar Media, 2024.

- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019).
- Nisfiannoor, Muhammad. *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika, 2019.
- Noermijati. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press. 2018.
- Novalia, Agustina. "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no.1 (2016).
- Novalinda Saputri, Amandy. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci" *Skripsi, UIN SUSKA Riau*, (2021).
- Nowicki, Stephen. Iles-Caven, Yasmin. Kalechstein, Ari. dan Golding, Jean. *Editorial: Locus of Control: Antecedents, Consequences and Interventions Using Rotter's Definition*. Publisher Frontiers in Psychology, 2021.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Karawang: Pradina Pustaka, 2022.
- Nugrasanti, Renni. *Locus of Control dan Prokastinasi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2016.
- Nurhandayani, Annisa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)* 1, no. 2 (2022).
- Nurlan, Fausiah. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Pare-Pare: CV. Pilar Nusantara, 2019.
- Ovan. dan Saputra, Andika. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.

- Prasetyo, Eri Teguh. dan Marlina, Puspa. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3 no. 1 (2019).
- R, Salasi. dan Maidiyah, Erni. *Buku Ajar Statistik Dasar*. Aceh: Syiah Kuala University Press, 2017.
- Rachman, Abdul Nasir. dan Hardiyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka. 2023.
- Rachman, Mochammad Munir. *Locus of Control sebagai Pengendali Individu Karyawan terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara. 2022.
- Rahmawati, Ita. dan Sa'adah, Lailatus. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. 2020.
- Ramanti, Fuji. Mualim, Bukhari. dan Badrizal, Badrizal. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual melalui Self Efficacy pada Bank Jambi cabang Sungai Penuh." *Jurnal Administrasi Nusantara Maha* 5, no.12 (2023).
- Ramadhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rizaldi, Arjuna. *Pengelolaan Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional*. *Journal of Applied Business Administration* 5, no. 1, (2021).
- Robbins, Stephen. dan A. Judge, Timothy. *Organisational Behaviour*. Australia: Pearson Higher Education AU. 2016.
- Rosnelli. *Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpinan Sukses*. Medan: UMSU Press. 2024.
- Ruch, Willibald. Bakker, Arnold B. Tay, Louis. dan Gander, Fabian. *Handbook of Positive Psychology Assessment*. Publisher Hogrefe Publishing GmbH, 2022.
- Rulianti, Erina. dan Nurpribadi, Giri. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no.1 (2023).
- Rustika, I Made. "Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura." *Jurnal Buletin Psikologi* 20, No. 1–2, (2022).

- Sahertian, Pieter. *Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Yogyakarta: PT Kanisius. 2020.
- Salsabila, R. Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda? CNBC Indonesia PwC. Diambil 7 Januari 2025, dari <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-inews/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>
- Santoso, Tata. Yulasm, Yulasm. dan Veri, Jhon. "Pengaruh Locus Of Control dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok." *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* 4, no. 5 (2024).
- Saputra, Agung Aditya. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7, no.1 (2022).
- Saputra, Edy. dan Zulmaulida, Rahmy. "Pengaruh Gaya Kognitif terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis melalui Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Regresi." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika Al Qalasadi* 4, no.2 (2020).
- Sari, Peni Arum. dan Ratmono, Ratmono. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro." *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 1, no. 2 (2021).
- Sasongko, Mohammad Aziz Nur. dan Achyani, Fatchan. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Akuntansi Dan Keuangan Pt Pln Kota Surakarta)" *E-Theses Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2019).
- Setiawan, Bayu. dan Nuridin. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9, no.1 (2021).
- Siagian, Dergibson. *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016.

- Sipayung, Baren. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media. 2022.
- Siregar, Hasny Delaila. Wassalwa, Manna. Janani, Khairina. dan Harahap, Irma Sari. "Analisis Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan menggunakan Statistik Parametrik." *Al Ittihadu* 3, no. 1 (2024).
- Subroto, Victor Vikki. *Keterikatan Kerja: Konsep, Teori dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Padang: Takaza Innovatix Labs. 2024.
- Suhery. Ravelby, Thesa Alif. Sutyem, Sutyem. Linda, Muthia Roza. dan Nurofik, Agus. "Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang." *Media Bina Ilmiah* 15, no. 4 (2020).
- Sukmana, Ovan. *Tingkah Laku Sosial*. Medan: UMM Press. 2025.
- Sulung, Undari. dan Muspawi, Mohamad. "Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier." *Eduresearch: Jurnal Penelitian Pendidikan* 5, no.3 (2024).
- Sunarta. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (2019).
- Suprpto, Tommy. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo. 2019.
- Susanti, Dewi Sri. Sukmawaty, Yuana. dan Salam, Nur. *Analisis Regresi dan Korelasi*. Malang: CV. IRDH, 2019.
- Syaekhu, Ahmad. dan Suprianto. *Teori Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Zahir Publishing. 2021.
- Syihabudhin, dan Rachmawati, Dita. *Manajemen Kinerja dan Kompensasi*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing). 2024.
- Thompson, David P. *Motivating Others*. New York: Routledge. 2013.
- Umar, Husein. *Business an Introduction*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2018.
- Umar, Husein. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2019.

Urdan, Tim. dan Pajares, Frank. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Publisher IAP, 2016.

Wahyanto, Tatin. dan Sidabutar, Sondang. *Strategi Retensi Talenta dengan Mengelola People Equity*. Sidoarjo: Zifatama Jawara. 2022.

Wahyuni, Endang Sri. Taufik, Taufeni. dan Ratnawati, Vince. "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)." *Jurnal Manajemen* 20, no. 2 (2016).

Waluyo, Edy. Septian, Ahmad. Jerilian, Ega. Hidayat, Ifnu Nur. Prahadi, Muhammad Alfin. Prasetyo, Teguh. dan Sabilah, Ade Irpan. "Analisis Data Sample menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan menggunakan Uji ANOVA dan Uji t." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 26, no. 6 (2024).

Winata, Edi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Penerbit P4I. 2022.

Yuliantini, Tine. dan Santoso, Reza. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 16, no. 2 (2020).

Zulfikar, Wulandari, dan Mukminin, Amirul. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima." *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 1 no. 1 (2022).

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Saudara/Saudari

Responden

Di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan Assalamu'alaikum

Warahmatullahi Wabarakatuh Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT. serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas, Aamiin.

Dalam rangka melaksanakan penelitian Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan tentang **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan”**, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian. Maka dengan ini saya mohon kepada karyawan yang bekerja di PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian, atas bantuan dan partisipasi dari Saudara/Saudari dalam mengisi lembar angket tersebut saya mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Padangsidempuan, April 2025
Hormat Saya,

Nurul Arifin
NIM. 21 404 00030

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk menjawab pertanyaan- pertanyaan berikut ini, dengan mengisi identitas dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang tersedia.
- Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
- Setiap pernyataan mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- Semua jawaban Saudara/Saudari dijamin kerahasiaannya.
- Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. DAFTAR PERNYATAAN

BAB II Kepuasan Kerja (Y)

[illegible]

Self Efficacy (X1)

[illegible]

Locus of Control (X2)

[illegible]

Lingkungan Kerja (X3)

[illegible]

Responden

(.....)

BAB III SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Sari, M.E. NIDN :

2025049403

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan”**.

Yang disusun oleh:

Nama : Nurul Arifin

Nim 21 404 00030

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, April 2025
Validator

Indah Sari, M.E.
NIDN : 2025049403

LEMBAR VALIDASI

KEDUAAN KERJA (V)

Petunjuk :

1. Saya mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan yang saya susun
2. Beri tanda centang (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang saya berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir,

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Kompensasi.	1				
Beban kerja.	2				
Lingkungan kerja.	3				
Kondisi kerja yang mendukung.	4				
Gaji/ upah yang pantas dan layak.	5				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2025
Validator

Indah Sari, M.E.
NIDN : 2025049403

LEMBAR VALIDASI

SELF EFFICACY (X1)

Petunjuk :

1. Saya mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan yang saya susun
2. Beri tanda centang (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang saya berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir,

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Tingkat kesulitan (<i>level</i>).	1				
Berbagai perilaku umum.	2				
Kekuatan.	3				
Pengalaman.	4				
Keadaan fisiologis.	5				

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, April 2025
Validator

Indah Sari, M.E.
NIDN : 2025049403

LEMBAR VALIDASI

LOCUS OF CONTROL (X2)

Petunjuk :

1. Saya mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan yang saya susun
2. Beri tanda centang (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang saya berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir,

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Kemampuan.	1				
Minat.	2				
Usaha.	3				
Nasib.	4				
Pengaruh orang lain.	5				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, April 2025
Validator

Indah Sari, M.E.
NIDN : 2025049403

1. Saya mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan yang saya susun
2. Beri tanda centang (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang saya berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir,

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Penerangan.	1				
Suhu udara.	2				
Suara bising.	3				
Penggunaan warna.	4				
Ruang gerak yang diperlukan.	5				

BAB IV Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan,

April 2025

Validator

Indah Sari, M.E.

NIP : 2025049403

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Nurul Arifin
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Kayu Jati, 05 Juli 2003
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke- : 5 (lima) dari 6 bersaudara
Alamat Lengkap : Jalan Sibaroar Lintas Barat, Sipolu-polu,
Panyabungan Telepon/ No. HP : +62 822 1176 6569
Email : nurularifinlubis6@gmail.com

B. DATA ORANG TUA

Nama Orang Tua
Ayah : H. Ahmad Arifin Lubis
Ibu : Almh. Hj. Khofifah Chaniago
Alamat : Jalan Sibaroar Lintas Barat, Sipolu-polu,
Panyabungan Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Wiraswasta

C. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2009 – 2015 : SD Negeri 079 Panyabungan
Tahun 2015 – 2018 : Mts Negeri 02 Panyabungan
Tahun 2018 – 2021 : SMA IT Insan Cendekia Payakumbuh

Lampiran 2

Hasil Angket Variabel X₁
Self Efficacy

[illegible]

33	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	64
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	57
35	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	65

Hasil Angket Variabel X₂

Locus of Control

Respo nden	Locus of Control (X ₂)														To tal
	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	64
12	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	60
13	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	64
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	56
16	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	61
18	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	65
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	65
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	53
22	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	61
23	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	65
25	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	65
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	60

31	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	61
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	64
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	54
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

Hasil Angket Variabel X₃

Lingkungan Kerja

Respo nden	Lingkungan Kerja (X ₃)														To tal
	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3. 10	X3. 11	X3. 12	X3. 13	X3. 14	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	63
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	61
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
6	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
10	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	62
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	61
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	67
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
16	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	62
17	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	65
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	59
22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	65
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	64
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
28	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	54

29	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67

Hasil Angket Variabel Y

Kepuasan Kerja

Responden	Kepuasan Kerja (Y)											Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	
1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	50
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	51
6	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	46
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	49
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	50
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	50
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	47
12	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	45
13	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	46
14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	51
15	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	43
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	47
17	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	42
18	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	47
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	50
20	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	49
21	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	38
22	3	3	3	4	5	4	4	3	2	4	3	38
23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	39
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	47
25	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47
26	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	48

27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	50
28	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	42
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	50
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
31	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	46
32	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	50
33	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	50
34	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	41
35	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50

Lampiran 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy*

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Locus of Control*

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08968373
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.085
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070		
	Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000	.758	1.319
	Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003	.669	1.495
	Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001	.818	1.222

a. Dependent Variable: Y1

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.454	2.033		1.207	.236
Self Efficacy	-.015	.023	-.129	-.641	.526
Locus of Control	-.016	.028	-.124	-.576	.569
Lingkungan Kerja	.006	.026	.047	.240	.812

a. Dependent Variable: Abs_REST

Lampiran 5

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070
Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000
Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003
Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.906	1.14119

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

Lampiran 7

Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.499	3.467		-1.875	.070
Self Efficacy	.546	.040	.825	13.684	.000
Locus of Control	.154	.048	.205	3.188	.003
Lingkungan Kerja	.157	.045	.204	3.512	.001

a. Dependent Variable: Y1

2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432.730	3	144.243	110.759	.000 ^b
Residual	40.372	31	1.302		
Total	473.101	34			

a. Dependent Variable: Y1

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

Lampiran 8

Tabel Uji R

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
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018

63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 9

Tabel Uji F

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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99

33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82

68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 10

Tabel Uji t

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11

Dokumentasi



Dokumentasi Perusahaan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.



Dokumentasi dengan Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan Bapak Daud Rahmat Batubara.



Dokumentasi dengan Karyawan AHASS (Astra Honda Authorized Station) PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.



Dokumentasi Pengisian Angket oleh Karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.



Dokumentasi Penyerahan Angket yang telah diisi oleh karyawan kepada peneliti.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 986/Un.28/G.1/G.4c/TL.00.9/04/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

17 April 2025

Yth; Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.
Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nurul Arifin
NIM : 2140400030
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Self Efficacy Locus Of Control, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan"**. Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 197905252006041004

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Isla

PT PUTRA SURYA JAYA RAYA
KECAMATAN PANYABUNGAN

Jl. Willem Iskandar, Pidoli Dolok, Kec. Panyabungan, Kab. Mandailing Natal.
Kode Pos 22977

SURAT IZIN PENELITIAN

Dengan Ini PT. Putra Surya Jaya Raya Memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama	: Nurul Arifin
Nim	: 2140400030
Program Studi	: Manajemen Binis Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat	: Jalan Sibaroar, Lintas Barat, Sipolu-Polu

Untuk mengumpulkan data dan informasi dalam menyelesaikan tugas akhir,
dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan”.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Panyabungan, 21 Mei 2025



Daud Rahmat



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 1285/Un.28/G.1/G.4c/PP.00.9/09/2024

04 September 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yth. Bapak/Ibu;

1. Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E : Pembimbing I

2. Indah Sari, M.E : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Nurul Arifin

NIM : 2140400030

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Simulasi Monte Carlo Terhadap Prediksi Tingkat Penjualan di UD. F. Muammar Panyabungan .**

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 197905252006041004

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.