HUBUNGAN ANTARA LOKUS KENDALI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATRA UTARA

SKRIPSI

OLEH:

REFY GABRIELLA VANESA

14.860.0377

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

2018

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari diteumkan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,

Refy Gabriella Vanesa

14.860.0377

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal 28 Agustus 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Azhar Aziz, S.Psi, MA	
2. Drs. Mulia Siregar, **M.Psi**	
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd	
4. Istiana, S.Psi, M.Psi	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Lokus Kendali Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara

Nama : Refy Gabriella Vanesa

NPM : 14.860.0377

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd	Istiana, S.Psi, M.Psi

Kepala Bagian	Dekan
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi	Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 23 Agustus 2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA LOKUS KENDALI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATRA UTARA

Oleh :

REFY GABRIELLA VANESA

NPM : 14 860 0377

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, dengan alat ukur berupa skala kepuasan kerja dan skala IPC dari Levenson untuk variabel lokus kendali yang disusun dalam bentuk skala Likert. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson (PPM). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil Koefesien ($r_{xy)}$ = 0,482 dan hasil Kriteria P (0,002) < 0,05 dengan sumbangan efektif yang diberikan Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja sebesar 23,2%. Kemudian berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar 3,40 > 2,021. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada karyawan dinyatakan dapat diterima.

Kata Kunci : *Locus Of Control,* Kepuasan Kerja dan Karyawan.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE AT PT. PLN (PERSERO) SUMATRA UTARA

REFY GABRIELLA VANESA

NPM : 14 860 0377

This research was conducted to find out about the relationship between Locus Of Control and Job Satisfaction of employess in PT. PLN (Persero) Sumatra Utara. The type of research that is used is correlational quantitative research, with measuring tools that consist of job satisfaction scale and IPC scale from Levenson for Locus of Control variable. Both scales are arranged in Likert Scale. The population of this study is amounted 40 peoples. The Sampling technique used is Total Sampling. There were 40 employees who joined this research and it was taken from the total population. Data analysis technique used in this research is correlation technique of Product Moment from Pearson (PPM). Based on data analysis, the result of the study revealed that there is a significant positive relationship between Locus of Control with Job Satisfaction. This can be seen from correlaion coefficient = 0,482 and the result criteria P (0,002) < 0,05 with effective contribution given Locus Of Control on Job Sastisfaction is 23,2%. Then based on t-test analysis, the calculated t. value > t. table (3,40 > 2,02). This means the proposed hypothesis, which is There is a significant positive relationship between Locus of Control and Job Satisfaction, is accepted.

Key Word : Locus of Control, Job Satisfaction and Emplyoee.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senatiasa melampiahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari peneltian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Antara Lokus Kendali Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara".

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area serta selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan motivasi yang berarti dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu meluangkan waktunya dan membimbing peneliti dengan penuh kesabaran sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA dan Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Si selaku ketua penguji dan juga sekretaris pada sidang meja hijau ini. Peneliti

mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada peneliti.

6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti dalam pengurusan surat-surat yang diperlukan.
7. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut mempelancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
8. Perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian disana, khususnya para karyawan yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi angket peneliti disela-sela waktu yang sibuk.
9. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area kelas REG. B II (dua) khususnya Nadira, Rafel, Natalia, Lidya ken, Ririn, Bella, Laras dan Vitamin Mataku (77) yang tak pernah berhenti memberi motivasi, semangat, dan nasehat serta candaan yang receh ketika peneliti merasa lelah untuk mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku Zehan Andriana, Zulaika, Afridio Santhia Yasri, yang kini telah tersebar ke pelosok Nusantara namun masih sigap membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi ketika menemukan kesulitan. Terimakasih telah mendengar keluh kesah dan cerita bahagia selama pengerjaan skripsi ini.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita. Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarrakatuh.

Medan, 2018

Refy Gabriella Vanesa

14.860.0377

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERNYATAAN iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I : PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Masalah 9
1.6 Manfaat Penelitian 9

BAB II : KAJIAN PUSTAKA **11**

2.1 Kepuasan Kerja 11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 11
2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja 12

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja 15
2.1.4 Karakteristik Kepuasan Kerja..... 16
2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja 17
2.1.6 Ketidakpuasan Kerja 19
2.2 Lokus Kendali 22
2.2.1 Pengertian Lokus Kendali 22
2.2.2 Aspek-aspek Locus Of Control 23
2.3 Hubungan Antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja 28
2.4 Kerangka Penelitian 30
2.5 Hipotesis 30

BAB III : METODE PENELITIAN..... 31

3.1 Tipe Penelitian 31
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian..... 31
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 32
3.4 Subjek Penelitian..... 33
3.4.1 Populasi 33
3.4.2 Sampel..... 33
3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 34
3.5.1 Skala Kepuasan Kerja 34
3.5.2 Skala Lokus Kendali 35
3.6 Validitas dan Reabilitas 38
3.7 Teknik Analisi Data 39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41

4.1 Orientasi Kancah Penelitian 41
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PLN 41
4.1.2 Visi dan Misi PLN..... 42
4.2 Persiapan Penelitian 43
4.2.1 Persiapan alat ukur 43
4.3 Pelaksanaan Penelitian 45
4.3.1 Hasil Uji Coba Terpakai Skala Lokus Kendali 46

4.3.2 Hasil Uji Coba Terpakai Skala Kepuasan Kerja 47
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian 48
4.4.1 Uji Normalitas Sebaran 49
4.4.2 Uji Linearitas Hubungan 50
4.4.3 Hasil Perhitungan Analisis Data 51
4.4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ... 53
4.4.4.1 Mean Hipotetik 53
4.4.4.2 Mean Empirik 53
4.4.4.3 Standar Devisiasi 54
4.4.4.4 Kriteria 54
4.5 Pembahasan 56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 60

5.1 Simpulan 60
5.2 Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 63

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

Halaman

3.1 *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja..... 35

3.2 *Blue Print* Skala Lokus Kendali..... 37

4.1 Distribusi Item Skala Lokus Kendali Sebelum Uji Coba 43

4.2 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba 45

4.3 Distribusi Skala Lokus Kendali Setelah Uji Coba 46

4.4 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba 47

4.5 Hasil Uji Reabilitas Skala Lokus Kendali dan Skala Kepuasan Kerja 48

4.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran 49

4.7 Hasil Perhitungan Uji Linearitas 50

4.8 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesien Determinan 51

4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... 56

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

Halaman

4.1 Kurva Kondisi Lokus Kendali Subjek Penelitian 55

4.2 Kurva Kondisi Kepuasan Kerja Subjek Penelitian 55

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas manusia akan diwujudkan dalam bentuk bekerja. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada banyak sekali kebutuhan hidup manusia dan salah satunya ialah energi listrik. Masyarakat Indonesia hampir setiap hari menggunakan listrik, baik itu dalam keseharian di rumah tangga maupun dalam melakukan pekerjaan. Apabila listrik tidak ada, maka akan terjadi kesulitan dan pastinya mengakibatkan terganggunya stabilitas aktivitas manusia itu sendiri.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia khususnya di Sumatra Utara (Kota Medan) yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik akan memberikan pelayanan yang maksimal sehingga memberikan kepuasan, baik itu kepada pelanggan, karyawan perusahaan ataupun pada perusahaan itu sendiri.

Ketika berbicara mengenai kepuasan, maka karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara juga tentunya mendambakan suatu kepuasan, baik itu dari segi materil maupun dalam segi moril dalam bekerja. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi setiap individu. Di dalam dunia pekerjaan, bekerja sebenarnya bukan hanya mempersalahkan mengenai pendapatan ataupun gaji semata. Karyawan diharapkan dan dituntut

UNIVERSITAS MEDAN AREA

untuk memiliki rasa tangungjawab dan perhatian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan dan Perusahaan merupakan dua hal yang saling terikat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan. Karyawan berperan sangat penting dalam stabilitas kehidupan perusahaan itu sendiri. Agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus memberikan rasa puas kepada karyawan yang bekerja.

Kepuasan kerja sangat penting untuk dibahas dan menarik untuk diketahui. Karena kepuasan kerja memiliki banyak sekali manfaat baik itu untuk individu, organisasi maupun masyarakat. Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Locke, ia mengatakan bahwa kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasinya (dalam Jex, 2002).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, sikap dan perilaku maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Kepuasan kerja karyawan akan terjadi, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan dan dapatkan. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan. Aneka bentuk manifestasi ketidakpuasan dalam pekerjaan antara lain seperti Perubahan perilaku (konfrontasi atau konflik antara atasan-bawahan), Penarikan kerja secara fisik (tidak hadir dalam bekerja atau datang terlambat ke tempat kerja), Penarikan kerja secara psikologis (fisik mereka di tempat kerja namun pikiran mereka di tempat lain), Melalaikan sebagian tanggung jawabnya, Keluar atau mengundurkan diri, Bersuara untuk menganjurkan perbaikan dan mendiskusikan permasalahan dengan atasan, Usaha kerja yang menurun serta tingkat kesalahan yang meningkat (dalam Kaswan, 2017). Hal ini sejalan dengan kesenjangan fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra.

Pada dasarnya aktivitas kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara berhubungan dengan rutinitas kerja. Selain kondisi kerja fisik, yang menjadi perhatian adalah kondisi psikologis atau kepuasan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Januari 2018 dengan beberapa karyawan, masalah yang terjadi adalah masih ditemukannya kejadian karyawan yang datang ke kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Berikut cuplikan hasil wawancara :

> "*Iya, kadang temen-temen juga sering terlambat, saya kadang suka terlambat karena kadang kan jalanan macet, terus ngurus rumah dan antar anak ke sekolah dulu. Kadang keterlambatannya bisa bikin tertunda pekerjaan sih hehe, tapi gak terlalu ya…Karena sebisa mungkin*

diminimalisir sih keterlambatannya sama dipercepat kerjanya supaya mencapai deadline tadi"

"Iya kalau saya sih jarang terlambat ya Dek, tapi pernah terlambat juga sebenarnya. Kalopun saya terlambat itu pasti karena memang ada hal yang penting yang harus dikerjakan atau karena ada hal mendadak gitu"

Juga masih ada ungkapan ketidakpuasan berupa keluhan-keluhan karyawan terkait kejenuhan akibat rutinitas kerja yang monoton, kelelahan akibat beban kerja dan volume pekerjaan yang banyak, tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan yang singkat sehingga menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kecepatan tinggi. Karyawan juga terkadang bermain game disaat merasa jenuh dengan pekerjaan mereka. Berikut cuplikan hasil wawancara :

"*Yah..seperti kamu liat lah Dek selama PKL haha, kerjaan kita kan banyak yah. Beban kerja sama Volume kerja kita gimana banyaknya, bisa mencapai 120 lebih provider. Lelah pasti, jenuh juga pasti lah, karena pekerjaan kami kan sifatnya rutin, setiap hari gitu aja"*

"*Pernah lah Dek mengeluh, pernah satu waktu ada pekerjaan yang biasanya dikerjain sama 2 atau 3 orang, tapi saya semua yang ngerjain, jadi bikin agak kerempongan sih. Walaupun tetap dikerjain, tapi gabisa dengan waktu cepat"*

"Ada satu kondisi dimana pekerjaan lagi banyak dan lama. Dan gak ada yang bantuin gitu. Ada satu kondisi gak ada orang sama sekali selain saya yang bisa ngerjain, kalau udah gitu saya ngeluh lah.. Saya ngomong sama atasan, ya bilang minta bantuan tambahan orang karena gabisa kalau saya sendiri yang ngerjainnya kan…"

"Iya Dek, jenuh lah pasti. Apalagi tiap saat harus liat komputer aja kan. Cuman ya gimana, namanya juga kerjaan. Kalau udah banyak banget kerjaan dan ngerasa perlu istirahat, ya saya suka ngegym disebelah atau main game mobile legend sama Pak R, Pak F dan Pak T hahah kalau udah fresh, balik lagi ke kerjaan"

Serta sulitnya berkoordinasi dalam hal menghubungi pihak kedua atau ketiga mengenai pekerjaan yang dilakukan (ini seperti menyangkut hal mencari data seseorang), sehingga mempengaruhi pekerjaan itu sendiri yang

mengakibatkan tertundanya pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan tekanan-tekanan emosional saat sedang bekerja. Berikut cuplikan hasil wawancara:

> "*Pernah lah saya ngerasa gak puas dengan pekerjaan saya. Alasan gak puasnya sih dari faktor luar, maksudnya dari pihak kedua atau ketiga gitu Dek. Misalnya kan kerjaan saya ada yang menyangkut mengenai mencari data ya, tapi orang yang mau kita minta datanya susah banget dihubungi, gak bisa dihubungi. Di telepon gak bisa-bisa. Jadi pas kita perlu cepat mengenai data tersebut, dan dia susah banget di hubungi, jadi sedikit menganggu pekerjaan sih ya. Jadi gak puas saya kadang-kadang haha"*

Semua permasalahan ini mengakibatkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang belum maksimal. Ada muncul pertanyaan mengapa seseorang bisa puas terhadap pekerjaannya sementara orang lain yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, walaupun pekerjaan yang mereka lakukan adalah sama. Semua hal itu terjadi karna setiap orang memiliki persepsi tersendiri terhadap rasa puas yang mereka rasakan disaat sedang bekerja.

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinannya serta sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Luthans (dalam Kaswan, 2017) menyebutkan dimensi kepuasan kerja meliputi *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)*, Pay* (gaji)*, Promotion* (Promosi)*, Supervision* (Pengawasan)*, Work Group* (Kelompok Kerja) dan *Working condition* (Kondisi Kerja). Sedangkan Mangkunegara (2017) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pertama yaitu Faktor yang ada pada

diri pegawai (Kecerdasan (IQ), Kecakapan khusus, Umur, Jenis kelamin, Kondisi fisik, Pendidikan, Pengalaman kerja, Masa kerja, Kepribadian, Emosi, Cara berpikir, Persepsi dan Sikap kerja) serta yang kedua adalah Faktor pekerjaannya (Jenis pekerjaan, Struktur organisasi, Pangkat (golongan), Kedudukan, Mutu pengawasan, Jaminan finansial, Kesempatan promosi jabatan, Interaksi sosial dan Hubungan kerja).

Kepuasan kerja tidak hanya menyangkut mengenai bagaimana kondisi kerja atau lingkungan kerja daripada karyawan, namun juga menyangkut mengenai kepribadian karyawan itu sendiri. Seperti yang dikatakan oleh George & Jones (dalam Kaswan, 2017) ada empat komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu, nilai-nilai, situasi pekerjaan, pengaruh sosial dan kepribadian.

Kepribadian merupakan cara yang tetap yang dimiliki seseorang dalam berfikir dan berperilaku. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana karyawan berfikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja, apakah itu positif atau negatif. Karena itu, memahami kepribadian karyawan penting, karena kepribadian mempengaruhi perilaku, persepsi dan sikap karyawan saat bekerja. Di dalam kepribadian, ada ciri yang terkait pembelajaran karyawan dalam bekerja yang disebut dengan *Locus Of Control* atau lokus kendali (dalam Kaswan, 2017).

Lokus Kendali memainkan peran penting dalam berbagai wilayah kehidupan orang atau karyawan, meliputi kesehatan, kesejahteraan umum, kebahagiaan, dan kepuasan terhadap pekerjaan serta hidup mereka secara keseluruhan. Setiap individu pasti mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat

memengaruhi lingkungan kerja sekitar melalui apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. *Locus Of Control* atau lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Lokus Kendali pertama kali dikembangkan oleh Rotter (1966), yang menyatakan bahwa setiap orang berbeda dalam bagaimana dan seberapa besar kontrol diri mereka terhadap perilaku dan hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungan. Sedangkan Levenson (1981) menyatakan Lokus Kendali adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya.

Kondalkar (2007) mengatakan Lokus Kendali adalah tingkat dimana orang percaya bahwa mereka adalah penentu atau tuan dari nasib mereka. Ini adalah konsep, yang menentukan apakah individu mengendalikan kejadian atau peristiwa mengendalikan individu dan bahwa mereka hanya menjadi bidak situasi. Lokus Kendali kepribadian umumnya dibedakan menjadi dua berdasarkan arahnya, yaitu Lokus Kendali Internal dan Lokus Kendali Eksternal.

Lokus Kendali Internal adalah individu yang percaya bahwa mereka dapat memanipulasi peristiwa untuk keuntungan mereka dan karena itu mereka mampu menentukan takdir mereka. Sedangkan Lokus Kendali Eksternal adalah individu yang percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kebetulan (dalam Kondalkar, 2007).

Individu dengan Lokus Kendali Internal melihat *independency* yang besar dalam kehidupan, dimana hidupnya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri.

Sedangkan individu dengan Lokus Kendali Eksternal melihat diri mereka sangat ditentukan oleh bagaimana lingkungan dan orang lain melihat mereka. Lokus Kendali yang berbeda dapat mencerminkan kepuasan kerja yang berbeda pula saat bekerja. Individu yang memiliki Lokus Kendali Internal akan cenderung lebih suskes dalam karir mereka daripada Lokus Kendali Eksternal, karena mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (dalam Saputra, 2012).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori yang telah ada serta penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Hubungan Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara".

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan Kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan dan kepribadian (*Locus of Control* atau Lokus Kendali).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka kepuasan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Maka dalam penelitian ini di identifikasikan permasalahan yang akan diteliti adalah kepuasan kerja dihubungkan dengan Lokus Kendali.

C. Batasan Masalah

Dari sekian banyak faktor kepuasan kerja yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian ini karna keterbatasan pengetahuan dan waktu, peneliti hanya akan meneliti mengenai Lokus Kendali hubungannya dengan Kepuasan kerja pada Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah "Adakah hubungan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara?"

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam Ilmu Pengetahuan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai teori-teori ataupun hubungan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara. Serta memberi informasi ataupun masukan bagi peneliti (mahasiswa) dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan mengontrol Lokus Kendali yang ada pada diri karyawan sehingga mampu menciptakan Kepuasan Kerja yang maksimal pada karyawan.

b. Bagi Peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenisnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak pakar yang menjelaskan pengertian kepuasan kerja. Locke (dalam Kaswan, 2017) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience…"*. Definisi itu menyatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work"* (kepuasaan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sedangkan Wexley dan Yuki (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job"* adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (dalam Mangkunegara,2017).

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (dalam Munandar, 2001).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana bentuk perasaan puas atau positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan kerjanya. Baik itu dari kondisi fisik, kondisi sosial, dan kondisi psikologis dari seseorang tersebut.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja dan kepribadian.

   Kepribadian masuk kedalam tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepribadian menurut Alport (dalam Setyobroto, 2005) merupakan organisasi dinamis meliputi sistem psiko-fisik yang menentukan ciri-ciri tingkah laku yang tercermin dalam cita-cita, watak, sikap, dan sifat-sifat serta perbuatan manusia. Dalam konteks organisasi, kepribadian di definisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) sebagai gabungan ciri fisik dan mental yang relatif stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Robbins (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem

psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Ciri kepribadian menurut Kreitner dan Kinicki (2005) terdiri dari konsep diri yang terdiri dari *self-esteem* (penghargaan diri), *self eficacy* (kepercayaan atas kemajuan diri) dan *self monitoring* (evaluasi diri), *Locus of Control* (lokus kendali), kepribadian tipeA.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mencoba mengkaji faktor kepribadian berupa *Locus of Control* sebagai variabel yang akan dikaitkan dengan Kepuasan Kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Bisen dan Priva (2010) (dalam Kaswan, 2017) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantara lain :

a. Faktor yang terkait dengan pegawai, yaitu usia, jenis kelamin, lamanya pengabdian, kepribadian, orang yang bergantung, ambisius, dan kemampuan mental.
b. Faktor yang terkait dengan organisasi, yaitu gaji, kesempatan promosi, rasa aman, dan pengawas/penyelia.
c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu kondisi kerja, keterampilaan kerja, hubungan dengan rekan kerja, lokasi tempat kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) juga mengemukakan pendapatnya dan mengatakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need Fulfilment* (Pemenuhan Kebutuhan), *Discrepancies* (Perbedaan), *Value Attainment* (Pencapaian Nilai), *Equilty* (Keadilan), dan *Dispositional or Genetic Components* (Komponen Genetik). Sedangkan Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak
b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
c. Berat-ringannya pekerjaan
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Mangkunegara adalah Faktor Pegawai dan Faktor Pekerjaan. Sedangkan menurut Bisen dan Priva yaitu Faktor Pegawai, Faktor Organisasi, Faktor Pekerjaan dan menurut Kreitner dan Kinicki faktor kepuasan kerja yaitu Pemenuhan Kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian Nilai, Keadilan, dan Komponen Genetik. Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, berat-ringatnya pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan lain-lain.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam dan Herzberg (dalam Pratiwi, 2013) yaitu :

a. Kesesuaian

   Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b. Rasa Adil

   Kepuasaan seseorang di dapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c. Hilangnya perasaan tidak puas

   Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapaun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan keamanan kerja.

d. *Satisfiers*

   Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang, meliputi: pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan *Satisfiers*.

4. Karakteristik Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Kaswan, 2017) mengemukakan 6 karakteristik kepuasan kerja, yang meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Penggajian
3. Mendapat kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Kelompok Kerja
6. Kondisi Kerja

Sedangkan ciri-ciri kepuasan kerja menurut Byaris dan Rue (dalam Arini, 2006) adalah :

1. Tidak sering mangkir terhadap pekerjaannya
2. Memiliki produktivitas tinggi
3. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
4. Ceria dan bersemangat dalam bekerja
5. Responsif terhadap pelanggan

Menurut Hamid (dalam Arini, 2006) ciri-ciri kepuasan kerja adalah :

1. Bekerja sepenuh waktu
2. Disiplin dalam bekerja
3. Jujur
4. Loyalitas tinggi
5. Penuh dedikasi

Dengan demikian dapat disimpulkan Karakteristik Kepuasan Kerja menurut Luthans adalah Pekerjaan itu sendiri, Penggajian, Mendapat Kesempatan Promosi, Pengawasan, Kelompok Kerja dan Kondisi Kerja. Sedangkan menurut Byaris dan Rue yaitu Responsif terhadap pelanggan, Ceria dan bersemangat dalam bekerja, Memiliki produktivitas tinggi, dll. Menurut Hamid Karakteristik Kepuasan Kerja adalah jujur, loyalitas tinggi, disiplin dalam bekerja, dan lain-lain.

5. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kinicki dan Fugate (2012), Luthans (2011), Bisen dan Priya (2010), dan Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak kepada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, sikap kerja yang positif, pergantian pegawai, penarikan berfikir, stress, ketidakhadiran dan penyimpangan di tempat kerja (dalam Kaswan, 2017).

Kepentingan para manager pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai (Robbins, 2003) (dalam Sinambella, 2016).

1. **Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan. Karyawan yang tidak puas boleh jadi adalah karyawan

yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah, dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestsi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Pendapat di atas menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasikan jika karyawan puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas, tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Apabila imbalan dipandang pantas dan adil akan menimbulkan kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Sebaliknya, apabila dipandang imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat kinerjanya, cenderung timbul ketidakpuasan.

2. **Kepuasan Kerja dan Kemangkiran**

Stephen Robbins (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa dijumpai suatu hubungan yang secara konsisten positif antara kepuasan dan kemangkiran, tetapi korelasi itu sedang saja, biasanya koefesien korelasinya kurang dari 0,40. Sementara itu tentu masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas lebih besar kemungkinan tidak kerja, faktor-faktor lain mempunyai dampak pada hubungan itu dan mengurangi koefesien korelasi. Ketidakpuasan karyawan juga akan berakibat pada kemangkiran. Karyawan yang tidak puas, tidak harus merencanakan untuk mangkir, tetapi mereka lebih mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan itu.

Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki hubungan negatif, yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka kecendrungan tingkat kemangkiran rendah. Kekuatan hubungan dipengaruhi oleh perasaan karyawan

terhadap pekerjaannya, atau juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi terhadap pemotongan upah apabila tidak adil (dalam Kaswan, 2017).

3. **Kepuasan Kerja dan Keluar Masuknya Karyawan**

Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan. Dalam berbagai penelitian dijelaskan bahwa korelasi keluar masuknya (*turn over*) karyawan dari suatu organisasi berkorelasi lebih kuat karena ketidakpuasan dibandingkan dengan kemangkiran. Meskipun demikian, masih saja faktor-faktor seperti kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

4. **Kepuasan kerja dan Pencurian**

Terjadinya gejala pencurian memang tidaklah hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan, tetapi oleh banyak faktor lain yang akan mendorong karyawan melakukan hal tersebut. Beberapa karyawan mencuri karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil. Menurut karyawan, tindakan itu dapat dibenarkan sebagai cara membalas perlakuan yang tidak adil yang mereka terima dari pengawan atau pimpinan organisasi..

6. Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak selalu dan tidak mudah diperoleh setiap karyawan. Sebagian mereka mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan. Aneka bentuk manifestasi ketidakpuasan dalam pekerjaan, antara lain (dalam Kaswan, 2017) :

a. Perubahan Perilaku

Mungkin orang berharap respon pertama karyawan terhadap ketidakpuasan adalah berusaha mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menyebabkan konfrontasi antara atasan-bawahan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusaha mengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia tingkat atas.

b. Penarikan Kerja secara Fisik

Jika kondisi pekerjaan tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan itu. Banyak karyawan yang ingin berhenti terpaksa tetap ertahan jika mereka tidak memiliki kesempatan kerja lain. Cara lain menarik diri secara fisik adalah tidak hadir bekerja atau datang terlambat ke tempat kerja. Meskipun tidak begitu mengganggu seperti mangkir, keterlambatan nilainya mahal dan terkait dengan kepuasan kerja. Keterlambatan terutama sangat mahal ketika perusahaan diorganisasi atas dasar tim karena karyawan yang terlambat mempengaruhi anggota tim yang lain.

c. Penarikan Kerja secara Psikologis

Ketika karyawan yang tidak puas tidak dapat mengubah situasi mereka atau tidak dapat menarik diri secara fisik dari pekerjaan mereka, mungkin mereka menarik diri secara psikologis dari

pekerjaanya. Meskipun secara fisik mereka di tempat pekerjaan, pikiran mereka mungkin di tempat lain.

Penarikan diri secara psikologis mungkin mengambil beberapa bentuk. Pertama, jika ketidakpuasannya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang rendah. Kedua, adalah rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi kerap kali menunggu kesempatan pertama untuk menghentikan pekerjaannya.

d. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan

Ketidakpuasan dapat diekspresikan dalam beberapa cara. Misalnya, daripada berhenti, para karyawan dapat melakukan keluhan, melakukan pembangkangan, mencuri barang-barang milik organisasi, atau melalaikan sebagian tanggung jawabnya. Cara-cara itu dapat dijelaskan sebagai berikut (dalam Kaswan, 2017) :

a. Keluar (*exit*). Perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Meliputi mencari posisi baru juga mengundurkan diri.
b. Bersuara (*voice*). Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi. Meliputi menganjurkan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan dan beberapa bentuk serikat kerja.

c. Loyalitas. Pasif tapi optimis menunggu kondisi mengalami perbaikan. Meliputi berbicara lantang untuk organisasi dalam menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya bertindak secara efektif.

d. Mengabaikan (*Neglect*). Secara pasif membiarkan keadaan semakin memburuk. Meliputi kemangkiran atau keterlambatan yang kronik, usaha kerja yang menurun, dan tingkat kesalahan yang meningkat.

B. LOKUS KENDALI

1. PENGERTIAN LOKUS KENDALI

Kondalkar (2007) mengatakan bahwa atribut kepribadian utama yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah Lokus Kendali (*Locus Of Control*), tingkat dimana orang percaya bahwa mereka adalah penentu atau tuan dari nasib mereka. Ini adalah konsep yang menentukan apakah individu mengendalikan kejadian atau peristiwa mengendalikan individu, dan bahwa mereka hanya menjadi bidak situasi. Individu memiliki lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal.

Konsep Lokus Kendali (*Locus Of Control*) pertama kali di kembangkan oleh Rotter (1954,1966) dari teori pembelajaran sosial yang mendudukkan penguat pada suatu posisi inti (dalam Berry, dkk.,1999). Lokus Kendali adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (dalam Robbin, dkk.,2007). Levenson (1981) menyatakan Lokus Kendali adalah

keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya (dalam Sulistin, 2012)

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter dalam *paper*nya yang mendefinisikan Lokus Kendali sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Menurut Pervin menyatakan konsep Lokus Kendali adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (dalam Amalini, 2016).

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lokus Kendali adalah keyakinan atau kepercayaan dalam diri seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan peristiwa yang dialaminya.

2. Aspek-aspek Lokus Kendali

Dalam mengungkapkan kecendrungan pusat kendali seseorang apakah masuk ke dalam Lokus Kendali (*Locus of Control)* internal atau eksternal, maka Rotter menciptakan skala yang dinamakan skala *Internal-Eksternal* (Skala I-E). Instrumen terpenting Skala I-E dari Rotter (1966) yang terdiri dari 23 butir pertanyaan, menawarkan suatu pilihan diantara opsi internal dan eksternal. Skala lain untuk menilai Lokus Kendali adalah *Children's Nowicki-Strickland Internal-Eksternal Scale*, sebuah tes 40 item yang digunakan secara luas dan telah diterjemahkan dalam dua lusin bahasa. Rotter menarik simpulan berdasarkan analisis faktor yang skalanya mewakili satu matra tunggal.

Levenson (dalam Sulistin, 2012) memperbaiki skala I-E kemudian skala tersebut disusun kembali dan diberi nama skala *Internal*, *Powerfull others and Chance* (Skala IPC- *Locus of Control*).

a. Aspek Internal (*Internality),* yang mana mencangkup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan kemampuan dirinya sendiri.
b. Aspek Kekuatan Orang Lain *(Powerfull Others)*, mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang yang berkuasa.
c. Aspek Kesempatan *(Chance)*, mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya terutama ditentukan oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

Menurut Phares (dalam Sulistin, 2012) menjelaskan aspek-aspek Lokus Kendali lebih terperinci. Ada dua aspek dalam Lokus Kendali yaitu :

1. Aspek Internal

Seseorang yang memiliki Lokus Kendali internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat dan usaha.

a. Kemampuan

   Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwan dan tindakannya.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki Lokus Kendali internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

2. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki Lokus Kendali eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor-faktor dari aspek eksternal antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

a. Nasib

Seseorang menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan masing-masing.

c. Sosial Ekonomi

Setiap orang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

d. Pengaruh Orang Lain

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dang sangat mengharapkan bantuan orang lain.

Kondalkar (2007) menyebutkan bahwa terdapat dua aspek dalam Lokus Kendali (*Locus Of Control).* Individu memiliki Internal *Locus Of Control* dan eksternal *Locus Of Control.*

a. **Internal *Locus of Control***

   Individu yang mempunyai lokus kendali internal percaya bahwa mereka dapat memanipulasi peristiwa untuk keuntungan mereka dan karena itu mereka mampu menentukan takdir mereka sendiri.

b. **Eksternal *Locus of Control***

   Individu yang mempunyai lokus kendali eksternal percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dikarenakan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kebetulan. Tipe individu ini kurang inisiatif, pembuatan keputusan dan bahkan tidak memperhitungkan resiko yang dimiliki. Mereka menunggu dan melihat kejadian berlangsung dan hal-hal yang terjadi.

Menurut Crider (1983) (dalam Henish dkk, 2016) perbedaan karakteristik antara Lokus Kendali internal dan eksternal adalah sebagai berikut :

1. Lokus Kendali Internal
   a. Suka bekerja keras
   b. Memiliki inisiatif yang tinggi
   c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
   d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

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

Lokus Kendali merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinium dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe Lokus Kendali terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe Lokus Kendali tertentu. Disamping itu Lokus Kendali tidak bersifat stastis tapi juga dapat berubah. Individu yang berorientasi Lokus Kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi Lokus Kendali eksternal dan begitu sebaliknya, hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktifitasnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek Lokus Kendali terdiri dari dua yaitu Lokus Kendali Internal adalah dimana individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka (kemampuan, minat dan usaha) dan Lokus Kendali Eksternal adalah dimana individu yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri

mereka dikendalikan oleh kekuatan luar dari diri mereka (nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain).

C. Hubungan Antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja

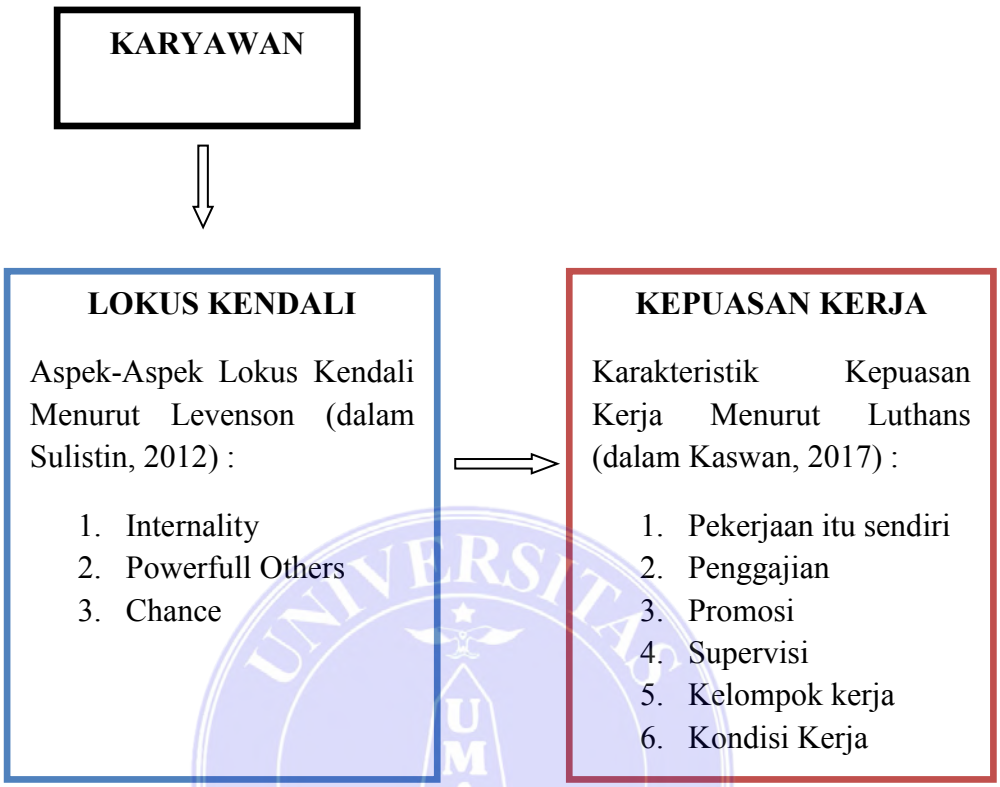
Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang sedang ia lakukakn yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan ha-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain, tergantung pada faktor apa yang menyebabkan munculnya rasa puas tersebut dalam bekerja, misalnya faktor kepribadian. Di dalam kepribadian seseorang, ada ciri yang terkait dengan pembelajaran karyawan dalam bekerja yang disebut dengan Lokus Kendali.

Lokus Kendali adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan perisitiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya. Lokus Kendali dibagi menjadi dua sesuai arahnya yaitu internal dan eksternal. Individu yang mempunyai Lokus Kendali Internal percaya bahwa mereka adalah pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan individu yang mempunyai Lokus Kendali Eksternal percaya bahwa apapun yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar diri mereka seperti keberuntungan dan kesempatan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Lokus Kendali adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Lokus Kendali yang berbeda dapat mencerminkan kepuasan kerja yang berbeda pula saat bekerja pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah S Rachmadani (2006) (dalam Pratiwi, 2013) yang dilakukan pada karyawan pabrik berjumlah 125 orang membuktikan bahwa semakin tinggi Lokus Kendali (*Locus of Control)* Internal individu, maka semakin puas individu tersebut terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya, semakin tinggi Lokus Kendali (*Locus of Control)* Eksternal individu maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Komang A.K.Saputra (2012) terhadap 62 karyawan auditor internal hotel berbintang di Bali, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Locus of Control* pada kinerja dan kepuasan karyawan di hotel tersebut. Halida Savira (2011) juga melakukan penelitian terhadap 70 karyawan bagian layanan Bank BNI cabang Malang, dan mendapatkan hasil penelitian bahwa *Locus of Control* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa Lokus Kendali terutama Lokus Kendali Internal mempunyai hubungan dan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan.

D. Kerangka Penelitian



E. Hipotesis

Ada hubungan positif yang signifikan antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi Lokus Kendali pada karyawan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui sejauh mana ada tidaknya suatu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, berdasarkan koefesien korelasi. Rancangan penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat Lokus Kendali Karyawan dalam memenuhi Kepuasan Kerja mereka.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah merupakan pernyataan atau alat untuk menyatakan sektor mana yang dipengaruhi yang selanjutnya disebut sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan sektor mana yang mempengaruhi yang disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*) (dalam Supangat, 2010). Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (X) : Lokus Kendali

b. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (dalam Pratiwi, 2013) Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristk-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi Operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Lokus Kendali adalah keyakinan atau kepercayaan dalam diri seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan peristiwa yang dialaminya. Keyakinan tersebut kemudian ditunjukkan pada sikapnya dan tingkat kepuasan kerja yang ia rasakan. Aspek-aspek Lokus Kendali disusun berdasarkan menurut Levenson (dalam Sulistin, 2012) yaitu Internal (*Internality*), Kekuatan orang lain (*Powerfull of Others*), dan Kesempatan (*Chance*).

b. Kepuasan Kerja adalah bagaimana bentuk perasaan puas atau positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan kerjanya. Baik itu dari kondisi fisik, kondisi sosial, dan kondisi psikologis dari seseorang tersebut. Karakteristik dari kepuasan kerja disusun berdasarkan menurut Luthans (dalam Kaswan, 2017) yaitu Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Penggajian (*Pay*), Kesempatan Promosi (*Promotion*), Pengawasan (*Supervision*), Kelompok Kerja (*Work Group*) dan Kondisi Kerja (*working conditions*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama (dalam Supangat, 2010). Menurut Sugiono (dalam Pratiwi, 2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keismpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara yang berada pada Divisi Administrasi Sumber Daya Manusia (Adm. SDM). Jumlah Karyawan pada Divisi ini adalah 40 orang.

2. Sample

Sample adalah bagian dari populasi (contoh), untuk dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang diambil dari populsi tersebut dapat mewakili terhadap populasinya (dalam Supangat, 2010). Arikunto berpendapat (dalam Sulistin, 2012) bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sample pada penelitian ini adalah *Total sampling* (seluruh populasi yang ada), yaitu keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara yang berada pada Divisi Administrasi Sumber Daya Manusia (Adm. SDM).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hasan, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (dalam Pratiwi, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Skala

   a. Kepuasan Kerja

      Skala yang digunakan dalam menentukan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah *Skala Likert*, yang disusun berdasarkan Teori Maslow yaitu Skala Likert yang telah menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkkan jawaban N (netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subjek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban.

      Pada pertanyaan Favourable :

      - SS (Sangat Setuju) : Nilai 4 (empat)
      - S (Setuju) : Nilai 3 (tiga)
      - TS (Tidak Setuju) : Nilai 2 (dua)
      - STS (Sangat Tidak Setuju) : Nilai 1 (satu)

Pada pertanyaan Unfavourable :

- STS (Sangat Tidak Setuju) : Nilai 4 (empat)
- TS (Tidak Setuju) : Nilai 3 (tiga)
- S (Setuju) : Nilai 2 (dua)
- SS (Sangat Setuju) : Nilai 1 (satu)

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Karakteristik	Indikator	Favotable	Unfavorable	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri	Beban Kerja /Volume Kerja	1, 11	7, 16, 18	5
		Keterampilan	2,3	23	3
		Tanggung Jawab	12,20	43	3
2.	Gaji	Sesuai Kebutuhan	28, 36,50	15	4
3.	Promosi	Kesempatan Naik Jabatan	8,9,13	22,29,39	6
4.	Supervisi	Dukungan Atasan	5,6	10,17	4
		Atasan Bersikap Adil	14,19,30	4,21	5
5.	Rekan Kerja	Kerjasama Karyawan	24,31,35	-	3
		Komunikasi	26,32,34,49	25,42	6
6.	Kondisi Kerja	Lingkungan	27,32	37,41,40	5
		Peralatan	38,44,45,47	46,48	6
Jumlah					50

b. Lokus Kendali

Alat ukur Lokus Kendali pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama *internal-eksternal Scale* (I-E Scale), kemudian Levenson (1972) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala *Internal* (I), *Powerfull Others* (P) dan *Chance* (C).

Skala IPC terdiri dari 24 item dan setiap faktornya diwakili oleh 8 item.

1. Faktor *Internal* (I) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri
2. Faktor *Powerfull Others* (P) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang berkuasa
3. Faktor *Chance* (C) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, keberuntungan

Aitem-aitem skala ini oleh Levenson telah dicampur secara merata, sehingga terdapat campuran acak dan susunannya.

a. Internal : nomor 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23
b. Powerful : nomor 3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22
c. Change : nomor 2, 6, 7, 20, 12, 14, 16, 24

Seluruh item skala IPC bersifat *favourable*, item-item dalam skala IPC disusum dalam format skala Likert dan pada setiap pernyataan diberikan empat pilihan jawaban.

Pada pertanyaan Favourable :

- SS (Sangat Setuju) : Nilai 4 (empat)
- S (Setuju) : Nilai 3 (tiga)
- TS (Tidak Setuju) : Nilai 2 (dua)
- STS (Sangat Tidak Setuju) : Nilai 1 (satu)

Faktor I diberi skor ke arah internal, sedangkan faktor P dan C diberi skor dalam arah external. Skor subjek untuk setiap faktor (I, P dan C) ditentukan oleh jumlah skor yang diperoleh masing-masing subjek pada masing-masing faktor. Skor Internal diperoleh langsung dari faktor I, sedangkan faktor eksternal diperoleh dengan menjumlahkan skor faktor P dan C dibagi menjadi 2 (dua).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subjek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban.

Blue Print Skala Locus of Control dari Levenson

NO.	Variable	Aspek	Item	Jumlah
1.	*Locus Of Control* (Lokus Kendali)	Internal	1,4,5,9,18,19,21,23	8
2.		Powerful Others	3,8,11,13,15,17,20,22	8
3.		Change	2,6,7,10,12,14,16,24	8
Jumlah				24

2. Wawancara

   Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, karna peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau panduan wawancara sebagai penuntun selama proses wawancara.

3. Observasi

   Observasi yang dilakukan peneliti adalah Observasi partisipant. Karna peneliti berada di dalam subjek yang diteliti dan ikut dalam kegiatan yang mereka lakukan.

F. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur. Menurut Azwar (dalam Sulistin, 2012) validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen.

2. Reablitias

Konsep reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki reablitias apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetap memberikan hasil yang sama. Arikunto berpendapat bahwa reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (dalam Sulistin, 2012).

Untuk mencari besaran angka reabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrumen

k : jumlah butir pertanyaan

$\sum\sigma_b^2$: jumlah varian pada butir

σ_1^2 : varian total

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hasil pengukuran pada hubungan antara Lokus Kendali (*Locus of* Control) dengan Kepuasan Kerja pada karyawan menggunakan Teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson (PPM). Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefesien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2\ (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N : banyaknya pasangan data x dan y

$\sum x$: total jumlah dari variable x

$\sum y$: total jumlah dari variable y

$\sum x^2$: kuadrat dari total jumlah variable X

$\sum y^2$: kuadrat dari total jumlah variable y

$\sum xy$: hasil perkalian dari total jumlah variable x dan variable Y

Analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai : $-1 \leq rs \leq 1$, dimana :

a. Bila nilai rs = -1 atau mendekati -1, maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negatif artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jila nila X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
b. Bila nilai rs = 0 atau mendekati 0, maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
c. Bila nilai rs = 1 atau mendekati 1, maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Setelah melakukan perhitungan Korelasi Product Moment untuk melihat apakah ada hubungan antara Lokus Kendali dan Kepuasan Kerja, kemudian ditindaklanjuti dengan menggunakan uji t untuk membuktikan apakah hipotesis peneliti dapat diterima atau ditolak dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefesien hubungan antara X dengan Y

r^2 = koefesien determinan X terhadap Y

n = jumlah subjek penelitian

Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 *for windows*.

DAFTAR PUSTAKA

Amalini, H.F.,Mochammad, A.M., Tri, W.A. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*). Jurnal Administrasi Bisnis*, 35 (1).

Arini. (2006). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk.* Skripsi. Universitas Medan Area

Berry, J.W., Ype, H. P., Marshall, H.S., Pierre R.D. (1999). *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Dayakisni, T., Salis, Y. (2004). *Psikologi Lintas Budaya.* Malang: UMM Press.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology.* Canada: John Wiley & Sons, INC.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Kondalkar. (2007). *Organizational Behavior.* New Delhi: New Age International. Ltd.

Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 1. Jakarta: Salemba Empat

Levenson Multidimensiornal Locus of Control Scales. Diakses pada tanggal 25 Febuari 2018 dari http://osf.io>download

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marliani, Rosley. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI-Press.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Pratiwi, Yuliatmi. (2013). *Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karywan Vincent Maestro Group Surabaya.* Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Robbins, SP & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, K.A.K. (2012). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal TRI Hita Karana sebagai Varibel Moderasi.*Jurnal: Akuntansi Multiparadigma JAMAL*, 3 (1), 1-160.

Savira, Halida. (2011).Pengaruh Stress Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK. Cabang Malang. *Jurnal: Ekoonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.*

Setyobroto, Sudibyo. (2005). *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi kedua. Jakarta: Percetakan Solo

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sulistin, Yudina. (2012). *Hubungan Locus of control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.* Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Sutrisno, Edy.2015.*Manajemen SDM.* Jakarta: Kencana.

Schultz, Duane P; Sydney Ellen Schultz. 2015. *Teori Kepribadian (Theories of Personality* (edisi 10)). Jakarta: EGC.

Supangat, Andi (2010). *Statistika : Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non-Parametrik (3rd ed).* Jakarta : Kencana

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
UMA

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Kepuasan Kerja

Identitas Responden

Nama (inisial) **:**

Petunjuk Pengisian

Berikut ini telah disajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Mohon untuk memberikan tanda check list (√) pada setiap kemungkinan jawaban yang Anda pilih dalam setiap pernyataan, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal di luar tugas		√		

Apabila Anda ragu dengan jawaban tersebut, Anda merubahnya dengan cara memberikan tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda Checklist (√) pada jawaban yang benar.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal di luar tugas		√	√	

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu meng*handle* pekerjaan saya				
2.	Ide-ide saya selalu dapat digunakan dengan baik dalam bekerja				
3.	Saya selalu memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja				
4.	Atasan saya selalu memaklumi ketidakdisiplinan yang dilakukan anggota				
5.	Atasan saya memberikan pujian kepada saya ketika berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik				
6.	Atasan saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas				
7.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (*deadline*)				
8.	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif				
9.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan				
10.	Saya merasa tertekan apabila atasan memberikan tugas yang mendadak dengan volume kerja yang banyak				
11.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
12.	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
13.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan				
14.	Atasan saya adalah sosok yang tegas dalam menegakkan kedisiplinan				
15.	Saya merasa beberapa kebutuhan saya belum terpenuhi				
16.	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak				
17.	Saya dikritik oleh atasan karena pekerjaan				
18.	Saya banyak menemukan kendala saat bekerja				
19.	Atasan saya tidak pernah membedakan anggotanya satu sama lain				
20.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
21.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan anggota dalam menjalankan tugas				
22.	Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan masih bersifat subjektif				
23.	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari				
24.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya				
25.	Saya merasakan kendala saat mencoba menghubungi rekan kerja (pihak lain) mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam bekerja				
27.	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik				
28.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
29.	Perusahaan jarang melakukan promosi untuk karyawan				
30.	Atasan saya selalu menilai prestasi kerja anggota secara objektif				
31.	Rekan kerja saya selalu memberikan solusi ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
32.	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik				
33.	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik				
34.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu sama lainnya				
35.	Rekan kerja saya selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain				
36.	Pendapatan yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya				
37.	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja, dikarenakan tempat kerja saya yang selalu tidak kondusif				
38.	Saya memiliki peralatan yang lengkap untuk membantu saya dalam bekerja				
39.	Kebijakan promosi di tempat kerja saya belum sesuai				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja perlu diperluas				
41.	Warna dinding ruangan tempat kerja saya bekerja membuat saya merasa jenuh dan bosan dalam bekerja				
42.	Saya memiliki kendala dalam mengeluarkan pendapat kepada rekan kerja dalam pekerjaan.				
43.	Saya berusaha melemparkan kesalahan yang saya buat kepada orang lain				
44.	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja saat ini				
45.	Semua peralatan di tempat kerja saya sangat berkualitas				
46.	Saya selalu meminjam peralatan rekan kerja saya saat bekerja				
47.	Pendingin ruangan (AC) selalu hidup saat saya bekerja				
48.	Saya merasakan kesulitan dalam bekerja ketika *server* dan koneksi internet tidak berfungsi				
49.	Saya mampu mengungkapkan gagasan dan ide-ide menarik kepada rekan kerja				
50.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki				

Kuesioner Lokus Kendali

Identitas Responden

Nama (inisial) **:**

Petunjuk Pengisian

Berikut ini telah disajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Mohon untuk memberikan tanda check list (√) pada setiap kemungkinan jawaban yang Anda pilih dalam setiap pernyataan, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya sendiri		√		

Apabila Anda ragu dengan jawaban tersebut, Anda merubahnya dengan cara memberikan tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda Checklist (√) pada jawaban yang benar.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya sendiri		√	√	

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Dapat tidaknya saya menjadi pemimpin, semuanya bergantung pada kemampuan saya.				
2.	Sebagian besar kehidupan saya, dikendalikan oleh kejadian yang terjadi secara kebetulan.				
3.	Saya merasa apa yang terjadi dalam hidup saya, kebanyakan ditentukan oleh orang-orang yang berkuasa.				
4.	Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung dari kemahiran saya mengemudikannya.				
5.	Ketika saya membuat rencana, saya cukup yakin untuk melaksanakannya				
6.	Seringkali tidak ada kesempatan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa yang tidak diinginkan.				
7.	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, biasanya hal itu terjadi dikarenakan saya beruntung.				
8.	Meskipun saya mungkin memiliki kemampuan yang baik, saya tidak akan diberi tanggung jawab kepemimpinan tanpa memohon kepada mereka yang memiliki posisi berkuasa.				
9.	Banyak sedikitnya teman yang saya miliki, hal ini tergantung pada kebaikan saya				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
10.	Sering terjadi pada kehidupan saya, bahwa apa yang akan terjadi pasti terjadi.				
11.	Kehidupan saya, di kendalikan oleh orang-orang yang memiliki kekuasaan.				
12.	Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar dikarenakan masalah keberuntungan.				
13.	Orang-orang seperti saya, memiliki kesempatan kecil untuk melindungi kepentingan pribadi, bila bertentangan dengan kelompok yang memiliki pengaruh besar.				
14.	Tidak selalu bijaksana bagi saya untuk merencanakan terlalu jauh ke depan, karena banyak hal berubah, menjadi masalah keberuntungan baik atau buruk.				
15.	Untuk mendapatkan apa yang saya inginkan, saya harus membuat senang atasan-atasan saya.				
16.	Bisa atau tidaknya saya menjadi pemimpin, tergantung pada sejauh mana saya cukup beruntung berada di tempat dan waktu yang tepat.				
17.	Jika orang-orang yang memiliki pengaruh penting memutuskan bahwa mereka tidak menyukai saya, maka mungkin saya tidak akan banyak berteman.				
18.	Saya cukup bisa menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya.				

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
19.	Saya biasanya mampu untuk melindungi kepentingan pribadi saya.				
20.	Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung pada kemahiran pengemudi lain.				
21.	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, biasanya hal itu terjadi karena kerja keras saya sendiri untuk memperolehnya.				
22.	Agar rencana saya dapat terlaksana, saya akan memastikan terlebih dahulu bahwa rencana tersebut sesuai dengan keinginan orang-orang yang memiliki kekuasaan diatas saya.				
23.	Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan-tindakan saya sendiri.				
24.	Banyak tidaknya teman yang saya miliki, sebagian besar tergantung pada nasib.				

LAMPIRAN 2

HASIL UJI COBA PENELITIAN

Hasil Uji Coba Penelitian Kepuasan Kerja

SKORING KEPUASAN KERJA																																																			
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	144
3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	165
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	144
5	4	3	3	2	4	4	1	4	2	1	4	4	3	2	1	3	1	1	3	4	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	4	2	2	4	4	2	3	2	142
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	139
7	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	163
8	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	163
9	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	152
10	4	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	145
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	151
13	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	4	4	3	3	1	4	1	4	4	161
14	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	2	3	3	161
15	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	3	1	1	4	4	2	2	3	3	1	4	2	141
16	4	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	4	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	129
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	148
18	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	152
19	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	158
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	154
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	149
22	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	160
23	4	3	4	3	3	4	1	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
24	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	153
25	4	3	3	4	3	2	1	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	134
26	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	125
27	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	3	4	1	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	2	3	121
28	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	154
29	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	153
30	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	142
31	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	167
32	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	137
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	150
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	145
35	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	154
36	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	165
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	144
38	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	165
39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	144
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149

Hasil Uji Coba Penelitian Lokus Kendali

SKORING LOKUS KENDALI																									
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JUMLAH
1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	57
2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	56
3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	4	2	3	3	58
4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	61
5	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	75
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	64
7	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
8	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
9	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	58
10	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	61
11	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	56
12	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	58
13	3	2	1	4	3	2	2	1	4	4	1	4	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	58
14	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	65
15	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	4	4	4	3	3	3	2	57
16	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	69
17	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	62
18	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	64
19	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	59
20	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	62
21	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	55
22	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	56
23	4	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	56
24	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	59
25	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	54
26	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
27	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	71
28	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	58
29	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	61
30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	60
31	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	62
32	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	61
33	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	69
34	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	59
35	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	60
36	4	2	1	2	4	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	45
37	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	61
38	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	4	2	3	3	58
39	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	56
40	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	57

LAMPIRAN 3

HASIL REABILITAS DAN VALIDITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Reliability

Scale: KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.4872	.50637	40
k2	3.1538	.36552	40
k3	3.4103	.49831	40
k4	2.9744	.58432	40
k5	3.2308	.58316	40
k6	3.1795	.68333	40
k7	1.8718	.61471	40
k8	3.0513	.72361	40
k9	3.1538	.53991	40
k10	2.6410	.62774	40
k11	3.3333	.52981	40
k12	3.4103	.49831	40
k13	3.3077	.46757	40
k14	3.0256	.58432	40
k15	2.4615	.64262	40

k16	2.8974	.44691	40
k17	2.3333	.70088	40
k18	2.8205	.60139	40
k19	2.8718	.65612	40
k20	3.3333	.47757	40
k21	2.9487	.45588	40
k22	2.6154	.74747	40
k23	3.1282	.57029	40
k24	3.1282	.40907	40
k25	2.8974	.44691	40
k26	3.3333	.52981	40
k27	3.1026	.71800	40
k28	3.2051	.52212	40
k29	3.1026	.50236	40
k30	2.9231	.66430	40
k31	3.2051	.46901	40
k32	3.4359	.50236	40
k33	3.1795	.55592	40
k34	3.4103	.49831	40
k35	3.2308	.48458	40
k36	3.0513	.39395	40
k37	2.8718	.61471	40
k38	2.9744	.53740	40
k39	2.7436	.63734	40
k40	2.4615	.82226	40
k41	2.7179	.79302	40
k42	3.0769	.48038	40
k43	3.4872	.50637	40
k44	2.9487	.55954	40
k45	2.8974	.55226	40
k46	2.9231	.62343	40
k47	3.0769	.57968	40
k48	2.1538	.74475	40
k49	3.1026	.44691	40
k50	3.0256	.42841	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	146.8205	133.941	.505	.898
k2	147.1538	137.765	.358	.900
k3	146.8974	131.831	.702	.896
k4	147.3333	135.965	.379	.900
k5	147.0769	136.547	.237	.901
k6	147.1282	129.062	.682	.895
k7	148.4359	143.673	-.267	.907
k8	147.2564	127.564	.736	.894
k9	147.1538	132.607	.580	.897
k10	147.6667	130.807	.121	.896
k11	146.9744	131.920	.650	.896
k12	146.8974	135.094	.412	.899
k13	147.0000	136.526	.308	.900
k14	147.2821	131.313	.632	.896
k15	147.8462	136.713	.199	.902
k16	147.4103	135.248	.449	.899
k17	147.9744	147.184	-.445	.911
k18	147.4872	135.520	.302	.900
k19	147.4359	130.779	.593	.896
k20	146.9744	133.026	.623	.897
k21	147.3590	137.868	.190	.901
k22	147.6923	141.903	-.132	.907
k23	147.1795	138.309	.110	.902
k24	147.1795	137.467	.358	.900
k25	147.4103	141.827	-.180	.904
k26	146.9744	133.815	.491	.898
k27	147.2051	130.483	.556	.897
k28	147.1026	134.568	.435	.899
k29	147.2051	132.220	.161	.896
k30	147.3846	129.243	.690	.895

k31	147.1026	133.937	.149	.898
k32	146.8718	133.799	.522	.898
k33	147.1282	130.115	.764	.895
k34	146.8974	135.094	.412	.899
k35	147.0769	135.126	.422	.899
k36	147.2564	135.090	.532	.898
k37	147.4359	140.094	-.025	.904
k38	147.3333	130.333	.774	.895
k39	147.5641	139.779	-.005	.904
k40	147.8462	132.607	.361	.900
k41	147.5897	129.038	.580	.896
k42	147.2308	133.393	.585	.897
k43	146.8205	138.204	.139	.902
k44	147.3590	131.394	.655	.896
k45	147.4103	131.196	.681	.896
k46	147.3846	136.822	.199	.902
k47	147.2308	135.445	.321	.900
k48	148.1538	138.870	.039	.905
k49	147.2051	136.062	.369	.899
k50	147.2821	134.629	.533	.898

Mean hipotetik : 50 -15 = 87,5

Aitem gugur = 5,7,10,15,17,22,23,25,29,31,37,39,43,46,48

Rang daya beda validitas aitem terendah (0,302) dan tertinggi (0,774)

Reliability

Scale: LOKUS KENDALI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I1	3.2000	.46410	40
I2	2.2250	.53048	40
I3	1.9750	.42290	40
I4	2.6250	.70484	40
I5	3.2250	.42290	40
I6	2.5000	.67937	40
I7	2.2750	.64001	40
I8	2.3500	.69982	40
I9	3.1000	.44144	40
I10	2.7250	.67889	40
I11	2.0250	.61966	40
I12	2.2000	.72324	40
I13	2.4250	.71208	40
I14	2.2500	.66986	40

I15	2.2000	.68687	40
I16	2.6000	.74421	40
I17	2.2250	.69752	40
I18	2.8250	.59431	40
I19	3.0500	.38895	40
I20	2.4750	.81610	40
I21	3.1000	.67178	40
I22	2.4000	.63246	40
I23	3.1250	.46340	40
I24	2.2500	.66986	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	58.1500	65.567	.149	.899
I2	59.1250	70.317	-.416	.909
I3	59.3750	68.240	-.217	.904
I4	58.7250	61.743	.421	.894
I5	58.1250	63.907	.416	.894
I6	58.8500	61.669	.447	.893
I7	59.0750	59.353	.724	.887
I8	59.0000	60.872	.507	.892
I9	58.2500	62.500	.602	.891
I10	58.6250	61.163	.497	.892
I11	59.3250	59.097	.779	.885
I12	59.1500	58.387	.723	.886
I13	58.9250	59.610	.617	.889
I14	59.1000	59.887	.633	.889
I15	59.1500	59.926	.611	.889
I16	58.7500	58.910	.651	.888
I17	59.1250	58.010	.791	.884
I18	58.5250	61.794	.509	.892
I19	58.3000	63.395	.541	.892
I20	58.8750	58.676	.604	.889
I21	58.2500	62.346	.387	.895
I22	58.9500	61.023	.554	.891
I23	58.2250	63.922	.373	.895
I24	59.1000	60.913	.530	.891

Mean hipotetik : 24 -3 = 21x5/2 =52,5
Aitem gugur = 1,2,3
Rang daya beda validitas aitem terendah (0,373) dan tertinggi (0,791)

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hasil Uji Normalitas : NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lokus kendali	kepuasaan kerja
N		40	40
Normal Parameters[a]	Mean	60.48	97.40
	Std. Deviation	5.896	8.524
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.197
	Positive	.149	.197
	Negative	-.077	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.941	1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.339	.090

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja * lokus kendali	40	30.8%	90	69.2%	130	100.0%

Report

kepuasaan kerja

lokus kendali	Mean	N	Std. Deviation
50	83.00	1	.
51	90.00	2	.000
52	92.00	1	.
55	83.00	4	6.218
56	90.67	3	12.097
57	80.50	2	.707

58	83.00	5	3.873
59	96.00	4	5.477
61	87.50	2	4.950
62	93.00	1	.
63	85.00	1	.
64	94.33	3	8.505
65	92.50	4	9.037
67	110.00	1	.
68	87.00	2	.000
70	106.00	1	.
71	96.00	1	.
72	97.50	2	.707
Total	97.40	40	8.524

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * lokus kendali	Between Groups	(Combined)	1859.767	17	109.398	2.471	.024
		Linearity	657.749	1	657.749	14.859	.001
		Deviation from Linearity	1202.018	16	75.126	1.697	.124
	Within Groups		973.833	22	44.265		
	Total		2833.600	39			

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS KORELASI PRODUCT MOMENT

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * lokus kendali	.482	.232	.810	.656

Correlations

Correlations

		lokus kendali	kepuasaan kerja
lokus kendali	Pearson Correlation	1	.482**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	40	40
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	40	40

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

HASIL PENELITIAN

1. Perhitungan Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Lokus Kendali	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,938	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Lokus Kendali	60,48	0,941	5,896	0,339	Normal
Kepuasan Kerja	97,40	1,246	8,524	0,090	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F Beda	P Beda	Keterangan
X-Y	14.859	0.001	Linear

Kriteria : P < 0.05 maka dinyatakan linear

4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,482	0,232	23,2%	0,002	signifikan

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Lokus Kendali	5.896	52,5	60,48	Tinggi
Kepuasan Kerja	8.524	87,5	97,40	Tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 🖷 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 🖷 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 814 /FPSI/01.10/IV/2018
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 18 April 2018

Yth, **Manager Bidang SDM & Umum PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara**
Jl. K.L Yos Sudarso No. 284, Glugur Kota, Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Refy Gabriella Vanesa
NPM	: 14 860 0377
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Jl. K.L Yos Sudarso No. 284, Glugur Kota, Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara".***

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Hafrul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

Mahasiswa Yhs
Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PT PLN (Persero)
WILAYAH SUMATERA UTARA

Jl. Laksamana Laut Yos Sudarso No. 284 Medan 20115 Facsimile : (061) 6613789 Website : www.pln.co.id
Telp. : (061) 6615155

Nomor : 0359 /SDM.06.03/W.SU/2018
Lampiran : Ada
Perihal : -
: Riset

Medan, 20 April 2018

Kepada :
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Jln. Kolam No. 1
Di-
Medan Estate

Membalas surat Universitas Medan Area No. 814 /FPSI/01.10/IV/2018 tanggal 18 April 2018 perihal Pengambilan Data, maka dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

No.	Nama	N P M	Program Studi
1.	Refy Gabriella Vanesa	14 860 0377	Ilmu Psikologi

dapat kami setujui untuk melaksanakan Riset di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara mulai tanggal 24 April s.d 27 April 2018, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan Riset di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
2. Apabila dalam pelaksanaan Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Riset.
4. Selama melaksanakan Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian/kemeja warna putih dan rok/celana warna gelap.
5. Menandatangani Surat Pernyataan, terlampir.

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara c/q. Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAJER SDM DAN UMUM

PT. PLN (Persero) WILAYAH SUMATERA UTARA

SUYADI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PT PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA UTARA

PLN

Jalan Komodor Laut Yos Sudarso No. 284 Medan 20115
Telepon : (061) 6615155
Facsimile : (061) 6613789
Website : www.pln.co.id

SURAT KETERANGAN

No : 0023 Kt/SDM.06.03/W.SU/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manajer Bidang SDM Dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Program Studi	Universitas
1.	Refy Gabriella Vanesa	14 860 0377	Ilmu Psikologi	Medan Area

benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, dari tanggal 24 April 2018 s.d 27 April 2018.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Juni 2018

MANAJER SDM DAN UMUM

PT. PLN (Persero) WILAYAH SUMATERA UTARA

SUYADI

UNIVERSITAS MEDAN AREA