

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAPA KEPUASANA KERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**



TESIS
EULIN KARLINA
71106003

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS “BSI BANDUNG”
BANDUNG
2012**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Eulin karlina

NIM : 71106003

Program studi : Magister Manajemen

Jenjang : Strata dua (S2)

Dengan ini menyatakan, bahwa tesis yang telah saya buat dengan judul “ Hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja” adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dan tesis belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan ini: saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa tesis yang pernah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “ BSI Bandung” dicabut/dibatalkan.

Bandung, september 2012

Yang menyatakan


METERAI
TEMPEL
REKORSAKSI
KEMENTERIAN KEHUKUMATAN RI
NO. 168470021
6000
Eulin Karlina

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Eulin Karlina
 NIM : 71106003
 Program studi : Magister manajemen
 Jenjang : Strata Dua (S2)
 Judul tesis : "Hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja"

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung".

Bandung, september 2012
 Pascasarjana Magister Manajemen
 Universitas "BSI Bandung"
 Direktur

Dr. Purwadhi, Mpd

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Prof. Dr. Said Djamaludin, SE,MM, Ph.D
 Penguji II : Dr. Umar Hasan, MM
 Penguji III/ pembimbing : Prof.Dr. Nadiroh, M.pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah, SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Dimana tesis ini penulis sajikan dengan bentuk buku yang sederhana. Adapun judul tesis yang penulis ambil sebagai berikut: "hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja".

Tujuan penulisan tesis ini dibuat sebagai salah satu untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) pada program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung".

Tesis ini diambil berdasarkan hasil penelitian atau riset mengenai hubungan *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan kepegawaian negara. Penulis juga melakukan , mencari dan menganalisa berbagai macam sumber referensi baik dalam bentuk jurnal ilmiah, buku-buku literatur, internet dan lain-lain yang terkait pada pembahasan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan dari semua pihak dalam pembuatan tesis ini, maka penulis tidak dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Untuk itu izinkanlah penulis pada kesempatan ini untuk mengucapkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nadiroh, M. Pd, selaku pembimbing tesis yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga dalam membimbing penulis sehingga tesis ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Drs. Maryono, M.Si selaku Kasubdit P&PD II A BKN yang telah mengizinkan penulis melakukan riset untuk mendapatkan data atau informasi yang penulis butuhkan.
3. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan materil dan moril kepada penulis.
4. Seluruh staf pengajar (dosen) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas BSI Bandung yang telah memberikan pelajaran yang berarti bagi penulis selama menempuh studi.

5. Seluruh staf dan karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen BSI Bandung yang telah melayani penulis selama kuliah.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk penulis sebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan tesis ini. Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah yang penulis hasilkan untuk yang akan datang.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca yang berminat pada umumnya.

Bandung, september 2012



Eulin Karlina
Penulis

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Eulin Karlina
NIM : 71106003
Program studi : Magister manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Jenis karya : Tesis

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bsi Bandung “ hak bebas royalti non-eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul.”hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai bagian pengelolaan dokumen dan arsip kepegawaian di instansi Badan Kepegawaian Negara.

Dengan hak bebas *royalti non-eksklusif*. Ini pihak *program pascasarjana magister manajemen universitas* “BSI Bandung”, berhak menyimpan mengalih media atau bentukan, pengelolaannya dalam pangkalan data (database). Mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya diinternet atau media lain untuk kepentingan akademi tanpa perlu meminta ijin dari penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas BSI Bandung, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Jakarta, september 2012

Yang menyatakan



Eulin karlina

ABSTRAK

Nama : Eulin Karlina
NIM : 71106003
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : “Hubungan Antara Locus Of Control dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di instansi Badan Kepegawaian Negara Jakarta 2021 dengan populasi 1.500 dan sampel yang digunakan 150 acak. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat korelasi positif terhadap locus of control dengan kepuasan kerja, (2) terdapat korelasi positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, (3) terdapat korelasi positif terhadap locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1) untuk meningkatkan kepuasan kerja maka perlu meningkatkan tentang locus of control dan gaya kepemimpinan, (2) para pegawai perlu meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil kinerja dari pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Locus of control*, Gaya kepemimpinan

ABSTRACT

Name : Eulin Karlina
NIM : 71106003
Study of Program : Magister Manajemen
Levels : Strata Dua (S2)
Titel : “Hubungan Antara Locus Of Control dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”

The purpos of this study is determine the relationship between locus of control and leadership styles with job satisfaction. This research was conducted at the state Personnel Board Agencies Jakarta 2012, with population of 1.500 and variable taken on random in of 150. The findings of the study are as follows: (1) There is a positive relationship with the locus of control, job satisfaction, (2) there is a positive relationship of locus of control and job satisfaction leadership style, (3) there is a positive relationship of locus of control and job satisfaction leadership style. Based on the above results can be presented several suggestion as follows: (1) to increase the job satisfaction of the need to increase knowledge about the locus of control and leadership style, (2) the employee needs to improve job satisfaction so that the performance of the employees in accordance with what if is expected.

Keyword: Job satisfaction, Locus of Control, Leadership Style

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Kepentingan Akademis.....	vii
Abstrak.....	viii
Abstract.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii

BABI PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah penelitian.....	3
1.2.1 Identifikasi masalah.....	3
1.2.2 Pembatasan masalah.....	3
1.2.3 Perumusan masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian.....	4
1.4 Kegunaan hasil penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat teoritik.....	4
1.4.2 Manfaat paraktis	4

BAB II KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1 Deskripsi Teori.....	5
2.1.1 Variabel Dependen kepuasan kerja.....	5
2.1.2 variabel independent.....	6
2.1.2.1 locus of control.....	6
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Penelitian Yang Relevan.....	10
2.2 Kerangka Berfikir dan Hipotesisi.....	11
2.2.1 kerangka berfikir.....	11
2.2.1.1 Hubungan locus of control dengan kepuasan kerja.....	11
2.2.1.2 Hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.....	12
2.2.1.3 Hubungan antara locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.....	13
2.2.2 Hipotesis.....	13

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	14
3.1.1 Tempat Penelitian.....	14
3.1.2 Waktu Penelitian.....	14
3.2 Metode Penelitian.....	14
3.2.1 Desain Penelitian.....	14

3.2.2 Bentuk Penelitian Kuantitatif.....	16
3.3 Populasi Dan Sampel.....	16
3.3.1 Populasi.....	16
3.3.2 Sampel.....	16
3.4 Proses Pengumpulan Data.....	16
3.5 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	19
3.6 Hipotesis Statistik.....	21
3.7 Teknik Analisis Data.....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Data.....	22
4.1.1 Deskripsi Skor Kepuasan Kerja.....	22
4.1.2 Deskripsi Skor Locus Of Control.....	24
4.1.3. Deskripsi Skor Gaya Kepemimpinan.....	25
4.2 Uji Persyaratan Analisis.....	27
4.2.1 Uji Normalitas.....	27
4.2.2 Uji Multikolinearitas.....	27
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	28
4.2.4 Uji Autolorelasi.....	29
4.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	29
4.3.1 Uji Hipotesis Pertama.....	29
4.3.2 Uji Hiotesisi Kedua.....	31
4.3.3 Uji Hipotesis Ketiga.....	33
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	34
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	36
5.2 Impikasi Penelitian.....	36
5.3 Saran-Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	38
LAMPIRAN.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	15
Gambar 3.2 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	15
Gambar 4.1 Histogram Skor Kepuasan Kerja.....	23
Gambar 4.2 Histogram Skor Locus Of Control.....	25
Gambar 4.3 Histogram Skor Gaya Kepemimpinan.....	27
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	28

DAFTAR TABEL

Table 4.1 Deskripsi Data Variable Kepuasan Kerja.....	22
Table 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	23
Table 4.3 Deskripsi Data <i>Locus Of Control</i>	24
Table 4.4 Distibusi Frekuensi Skor <i>Locus Of Control</i>	24
Table 4.5 Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan.....	25
Table 4.6 Distibusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan.....	26
Table 4.7 Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	27
Table 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	28
Table 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	29
Table 4.10 Uji Keberatian Dan Linearitas Model Regresi	30
Table 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial Anatra Variable X1 Dan Y.....	31
Table 4.12 Uji Keberatian Dan Linearitas Model Regresi.....	32
Table 4.13 Hasil Perhitungan Korelasi Parsial Anatara Variable X2 Dan Y.....	33
Table 4.14 Uji Kebratian Dan Linearitas Model Regresi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	39
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, suatu Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas system pengendalian manajemen, system pengendalina manajemen yang efektif memastikan Tingkat keselarasan tujuan yang tinggi anatra individu dan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu kosnisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Antony dan Govindarajan, 2004)

Bagi perusahaan-perusahaan dengan tenaga sumber daya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya adalah hal yang paling utama, pegawai yang merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangka segala potensi yang dimilikinya akan secara otomastis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerjanya dan akan berakibat pada hasil pekerjaan dan prestasi kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 1999). Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti Tingkat manajerial pada suatu organisasi. Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah berkembang pesat dan perhatiannya pada efektifitas kepemimpinan yang menghubungkan prilaku pemimpin dengan kepuasan dan motivasi bawahan.

Kepuasan kerja merupakan factor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik. Aspek-aspek yang berhubungan dengna kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, konsidi kerja, suverpisi, praktek organisais dan hubungan dengan rekan kerja (Misener et al, 1996). Diantara indicator-indikatif penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai indikator penting. Kesuksesn organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Penelitian-penelitian sebelumnya mencoba untuk menerapkan model-model kepemimpinan dalam lingkungan kerja dan mengusulkan penggunaan modal kepemimpinan untuk menganailisi kepuasan kerja dan motivasi. Secara empiris ditemukan bahwa prilaku pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi bawahan (Jiambalvo dan Patt, 1982).

Gaya kepemimpinan dengan pendekatan kontinjensi yang sering digunakan dalam penelitian salah satu diantaranya yaitu model kepemimpinan path goal theory yang dikembangkan oleh House (1971) yaitu bahwa perilaku seorang pemimpin yang didambakan para bawahannya adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan. House (1971) mengemukakan bahwa dalam model path goal theory terdapat dua kelompok kontinjensi yaitu factor bawahan dan factor lingkungan, factor bawahan merupakan *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan factor lingkungan berupa struktur tugas, system otorisasi formal dan kelompok kerja.

Silverthorn (2001) melakukan pengujian terhadap *path goal leadership theory* dengan menggunakan dua gaya kepemimpinan yaitu directive leader dan supportive leader, hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Jemier dan Schriesheim (2001) juga melakukan penelitian dengan menggunakan *path goal leadership theory* leadership dengan menggunakan directive atau instrumental leadership dan supportive leadership terhadap kepuasan kerja dengan kejelasan tugas sebagai variable intervening, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kejelasan tugas dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja tetapi kejelasan tugas tidak dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Indah Suryani (2005) menunjukkan bahwa locus of control dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mitchell et.al (1975). Hening (1998) dan Basri (2000) tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Janto (1994) dan Nugroho (1996) dalam Irma Indah Suryani (2005) yang menyatakan bahwa locus of control tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya di Indonesia dan juga mungkin dinegara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai Tingkat maksimal.

Factor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu factor intrinsik dan factor ekstrinsik, factor intrinsik adalah factor yang berasal dari dalam dan dibawa oleh setiap pegawai sejak bekerja ditempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah Badan Kepegawaian Negara.

Factor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, system penggajian dan sebagainya, secara teoritis factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Locus Of Control* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan berkenaan dengan kepuasan kerja di Instansi Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut: 1) atasan jarang ditempat pada waktu kerja, 2) kebijakan sering berubah-ubah, 3) Keputusan yang diambil oleh pemimpin tidak objektif, 4) pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, 5) tidak ada sanksi yang tegas pada pegawai yang membuat kesalahan, 6) kepuasan kerja pada pegawai rendah sering mengeluh dan produktifitas rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Banyak masalah yang digali dari kerangka dasar sederhana untuk analisis kepuasan kerja, kemudian ditindak lanjuti untuk memperoleh pemecahannya, akan tetapi karena keterbatasan dana, waktu, dan kemampuan maka perlu adanya pembatasan masalah dalam setiap kegiatan penelitian.

Berdasarkan alasan tersebut maka penelitian ini membatasi pada kajian hubungan antara variable locus of control gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah seperti yang telah diuraikan dibagian depan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kepusan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepusan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepusan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan antara locus of control dengan kepusan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara
2. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepusan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara
3. Untuk mengetahui hubungan antara locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepusan kerja pegawai Badan kepegawaian Negara.

1.4 Kegunaan hasil penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritik

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah bidang keilmuan, khususnya bagi Program Magister Manajemen, bagi para peneliti, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pijakan untuk melkaukan penelitian yang lebih mendalam pada variable-variabel yang diteliti. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menstimulus para peneliti untuk melanjutkan penelitian dengan variable yang lebih kompleks dari bidang ilmu manajemen yang hubungannya dengan kepusan kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskn tentang kepusan kerja di Instansi Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjelaskn Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepusan kerja di Instansi Badan Kepegawaian Negara. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan tolak ukur bagi manajemen dalam meningkatkan kepusan kerja di Instansi Badan Kepegawaian Negara.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Variabel Dependen Yaitu Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep Tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Tidak berbeda dari pengertian diatas, kepuasan kerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa “ job satisfaction is the favorableness on unfavorableness with employees view their work” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja)

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyeneangkan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Secara historis pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, misalnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktifitasnya tinggi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenagkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinana dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, Hasibuan (2001:202).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan kariar, hubungan dengna pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi. Pegawai akan merasa pusa dalam pekerjaan apabila

aspek pekerjaan menyokong dan sebaliknya, jika aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Staus dan Sayles dalam Handoko (2001) kepuasan kerja juga penting untuk diaktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat Lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan eksibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari Batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya, ini disebabkan karena adanya perbedaan dari masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi Tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

2.1.2 Variabel Independen

2.1.2.1 Locus of Control

Rotter (1966) yang dikutip dalam Prasetyo (2002) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory* (Wolman, 1977:443).

Menurut Pervin dalam Smet (1994:181) konsep *locus of control* 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.

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter (1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan

Suwandi dan Indiantroro dalam Tily (2001) mendefinisikan *locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Reisa dan Mitra (1998) membagi locus of control menjadi dua yaitu internal locus of control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena Tindakan factor-faktor dalam diri mereka sendiri. Sedangkan eksternal locus of control adalah cara pandang Dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka tetapi karena factor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir yang termasuk dalam katagori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Locus of control internal yang dikemukakan oleh Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan Nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya, meskipun ada persaaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relative kecil dibandingkan dengan semangat kerja keberaniannya untuk menantang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Locus of control eksternal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah individu yang eksternal *locus of control*-nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang ada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistennya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai Nasib dan perbuatannya ingin lari dari persoalan. Menurut Lao yang membandingkan antara internal dan eksternal locus of control mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (Andriani: 2003).

Locus of control dibagi menjadi dua yaitu individu yang memiliki keyakinan bahwa Nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah control dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*, sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkungannya yang mempunyai control terhadap Nasib

atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki eksternal *locus of control*.

2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pemimpin dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerjaan terhadap gaya kepemimpinan, para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Ada lima unsur utama esensi kepemimpinan menurut Nawawi (2003) yaitu:

1. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi
2. Unsur orang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi
3. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi
5. Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi

Selain itu terdapat juga lima fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2003) yaitu:

1. Fungsi pengambilan Keputusan
2. Fungsi instruktif
3. Fungsi konsultatif
4. fungsi partisipatif dan fungsi pendelegasian

menurut Stoenner (1994), fungsi kepemimpinan dengan tugas dan pembinaan kelompok, cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan yang berbedanya, pemimpin yang berorientasi pada tugas mengawasi bawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan.

Pengawasan tugas itu lebih penting daripada pertumbuhan pekerjaan atau kekuasaan pribadi. Pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan lebih berusaha memotivasi daripada mengontrol bawahan. Pemimpin mengupayakan hubungan yang karib, penuh kepercayaan dan penuh penghargaan dengan pekerjaan, yangs erring dibiarkan untuk berperan serta dalam Keputusan-keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pada berbagai kondisi, pemimpin dituntut untuk memecahkan setiap masalah dan mampu mengambil Keputusan dengan tepat dan efektif. Thoha (2001) menjelaskan perilaku gaya berdasarkan kepemimpinan dalam pengambilan Keputusan yaitu:

1. Intruksi yaitu perilaku pemimpin yang tinggi pengaruh dan rendah dukungan yang dicirikan oleh komunikasi satu arah. Pimpinan memberikan Batasan peranan pengikutnya dan memberitahukan mereka tentang mekanisme pelaksanaan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan proses pembuatan Keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin.
2. Konsultasi yaitu perilaku pimpinan yang tinggi pengaruh dan tinggi dukungan, pimpinan masih banyak memberikan pengaruh dan pengambilan Keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatnya banyak komunikasi dua arah dan perilaku pendukung dengan mendengarkan perasaan bawahan tentang Keputusan yang dibuat, serta ide dan saran mereka.
3. Partisipasi yaitu perilaku pimpinan yang tinggi dukungan dan rendah penghargaan. Porsi control atas pemecahan masalah dan pembuatan Keputusan dipegang secara bergantian komunikasi dua arah ditingkatkan dan peran pimpinan adalah secara aktif mendengar, tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan Keputusan sebagian besar berada pada pihak bawahan.
4. Delegasi yaitu perilaku pimpinan yang rendah dukungan dan rendah penghargaan. Pimpinan mendiskusikan masalah Bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesempatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan Keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang didefinisikan oleh House (1971) adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada seluruh pegawai mengenai apa yang seharusnya dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan memperhatikan standar kinerja
2. Kepemimpinan suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil Keputusan
4. Pemimpin yang berorientasi pada penguasaan, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada Tingkat tinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang menantang kesempurnaan dan memperhatikan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

Berdasarkan definisi konseptual diatas maka gaya kepemimpianna adalah pola sikap dan prilaku yang suportif dan direktif yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Penelitian Yang Relevan

Berikut adalah tabel penelitian yang relevan dengan judul yang diambil.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variable Dependend	Variable Indevenden	Objek Peneliti	Anasis	Hasil
1	Abdullah (2006)	Budaya organisasi, <i>locus of control</i> , kepusan kerja	Kinerja karyawan	Kantor pelayanan pajak semarang Barat	<i>Metode The structural equation model</i> dari paket statistic AMOS 4.0	Pengaruh tidak langsung pada variable kinerja karyawan, budaya organisasi dan <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja. Selanjutnya, kepusan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Soraya (2010)	kinerja	<i>Locus of control</i> , dan etika kerja Islam (moderating)	Karyawan tetap Bnak Jateng Semarang	Analisis regresia linear berganda, analisis kuantitatif, uji kualitas data, (uji reliabilitas dan validitas) uji asumsi klasik (uji multikolineritas, uji normalitas)	<i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> dengan etika kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap variable terkait kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: Data Peneliti (2012)

2.2 Kerangka Berfikir dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Berfikir

Berikut adalah kerangka berfikir hubungan locus of control dengan kepuasan kerja, hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, dan hubungan locus of control dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

2.2.1.1 Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap factor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam dirinya dan dilingkungan sekitar. Aktivitas individu sebagai respon terhadap factor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh factor locus of control

Locus of control yang baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan sebagai factor lingkungan, artinya locus of control bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan factor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki control internal saja atau pun control eksternal saja.

Seorang pegawai akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil dari pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan. Ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaannya yang mereka lakukan merupakan hasil kontrol internal atau eksternal. Seorang pegawai merasa locus of control internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berbeda dibawah pengaruh control diri pribadinya sendiri. Control internal ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan Tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internal-nya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula karyawan yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal dari luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dialkukannya. Kontrol eksternal ini dilihat melalui Nasib dan lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja. Satu hal yang penting disini adalah bahwa perasaan pegawai tentang locus of control, baik internal ataupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada penampilan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Dari uraian diatas diduga ada hubungan positif antara locus of control dengan kepuasan kerja seorang pegawai.

2.2.1.2 Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu factor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pemimpin dan bawahan dapat diukur melalui penilaian terhadap gaya kepemimpinan para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan, Nawawi (2003).

Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena Tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Locke yang dikutip oleh Munandar (2001), ada dua hubungan antara pemimpin dan bawahan yaitu hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan.

1. Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana pemimpin membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.
2. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

2.2.1.3 Hubungan antara locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Locus of control merupakan salah satu variable kontijensi yang dikemukakan oleh House (1971) yang memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Rotter (1966) mengemukakan bahwa locus of control adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada

diri mereka. Locus of control dibedakan menjadi dua yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal.

Locus of control mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negative terjadi sebagai konsekuensi dari Tindakan atau perubahan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri. Sedangkan locus of control eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada diluar control dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mitchel et. al (1975) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipative yang diidneaksikan dengan internal locus of control akan meningkatkan kepuasan kerja bawahan, sedangkan gaya kepemimpinan *directive* yang diinteraksikan dengan eksternal *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Indah Suryani (2005) pada auditor yang bekerja dikantor IV BPK Yogyakarta menunjukkan bahwa ada interaksi antara gaya kepemimpinan *directive* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hening (1998) dan Basri (2005) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui *locus of control* sebagai variable moderasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka diajukan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat hubungan positif antara *locus of control* dan gaya kepemimpinana dengan kepuasan kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian adalah di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur.

3.1.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian (penyebaran Kuesioner) dilakukan selama 4 hari dari tanggal 2 Juli 2012 sampai dengan tanggal 5 Juli 2012

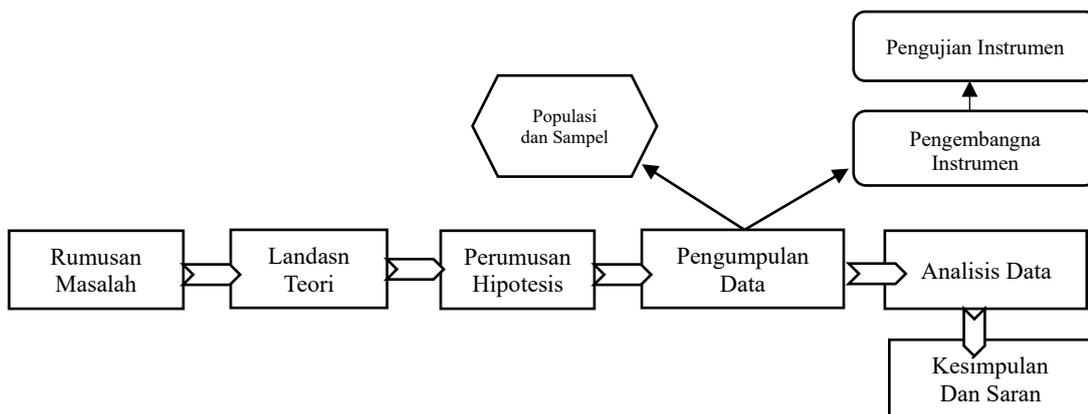
3.2 Metode penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini dilakuakn dengan menentukan terlebih dahulu masalah setelah masalah diidentifikasi dan dibatasi maka selanjutnya masalah tersebut dirumuskan, setelah itu mencari teori untuk menjawab rumusan masalah tersebut, jawaban terhadap rumusan masalah yang baru menggunakan teori terseut dinamakan hipotesis.

Hipotesis yang masih merupakan jawaban semnatra tersebut, selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara empiris atau nyata, untk itu Langkah selanjutnya melakukan pengumpulan data. Pengumpulan data dialkukan pada populasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis data ahaisl analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan, setelah hasil penelitian diberikan pembahasan, maka selanjutnya dapat disimpulkan berupa jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Dibawah ini adalah gambar desain penelitian.



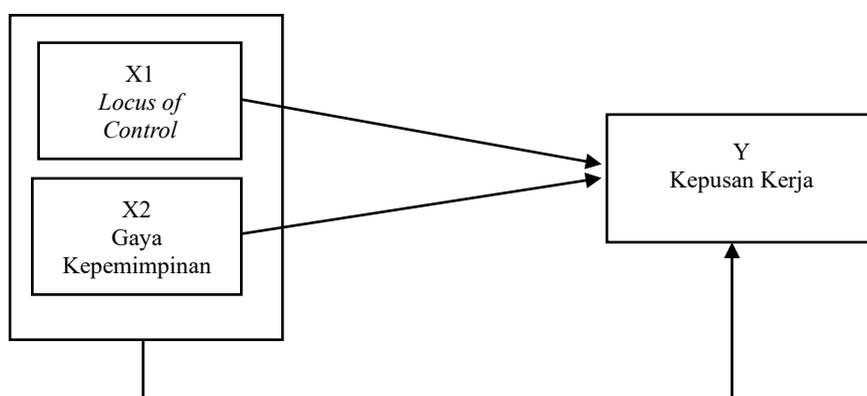
Sumber: Sugiyono, (2010:30)

Gambar 3.1
Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasional maupun hubungan kausal antara satu variable dengan variable lainnya. Tanpa adanya pengukuran variable maka tidak bisa mnegetahui hubungan antara variable. Pengukuran pada dasarnya adalah usaha untuk menilai sesuatu berdasarkan pada suatu nilai tertentu. Dalam penelitian ini desain pengukuran menggunakan skala likert's. Skala likert's digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial (Suliyanto: 2006)

Desain skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala pengukuran yang sudah dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkat, (Suliyanto: 2006).

Hubungan antara variable-variabel bebas yang terdiri dari: locus of control dan gaya kepemimpinan dan variable terikat yaitu kepusan kerja. Desainpeneilitian ini digunakan dalam benruk hubungan antara variable seperti pada gambar berikut.



Gambar 3.2
Kerangka Pemikiran Penelitian

3.2.2 Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang data-datanya berupa angka-angka atau data-data diaangkakan (Sugiyono, 2002:22)

Sedangkan menurut Arkunto penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta terhadap hasilnya. Berjenis eksplanatory (penelitian penjelasan) bermaksud menjelaskana hubungan kausal antara variable-variabel penelitian dengan judul yang dikemukakan dan tujuan yang hendak dicapai. Penelitian ini menjelaskan adanya hubungan variable-variabel bebas dan variable terikat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilaya gnrealisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN)

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan Sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran: 2006).

Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling yaitu Teknik pengambilan sampel Dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan (probabilitas) untuk dijadikan sampel (Sugiyono: 2006). Dalam penelitian ini anggota sampel adalah Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN)

3.4 Proses Pengumpulan Data

Instrument penelitian sebagai alat pengumpulan data disusun berdasarkan karakteristik masing-masing variable penelitian yang telah dikaji dalam kajian teoritik dan didefinisikan pada definisis konseptual serta definisi operasional penelitian. Dari setiap variable selanjutnya diturunkan dimensi atau aspek dan beberapa indicator, yang kemudia dijadikan dasar dalam menysuusn butir masing-masing instrument.

Bentuk instrument uang digunakan dalam bentuk angket atau kuesioner menggunakan skala likert's yakni digunakan untuk mengukur locus of control, gaya kepemimpinan dan kepusan kerja, ketiga instrument tersebut dibuat dalam bentuk

pernyataan dengan bobot skor sebagai berikut: variable gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrument dengan dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif, dengan 17 item pernyataan yang diukur dengan lima skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

Variable locus of control diukur dengan instrumen yang diukur dengan 15 item pernyataan dengan menggunakan 5 point skala likert, dan variable kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 26 item pernyataan dengan menggunakan skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

Proses pengembangan instrumen mulai dengan menyusun instrument yang mengacu kepada dimensi dan indikator masing-masing variable penelitian. Tahap berikutnya instrumen diperiksa oleh pakar yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator variable yang diukur. Setelah instrumen mendapatkan perbaikan seperlunya dan disetujui oleh pakar, maka selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 pegawai sebagai sampel untuk kemudian dianalisis mengenai validitas dan reliabilitas hasil pengukuran.

1. Instrument gaya kepemimpinan

a. Definisi konseptual

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku direktif dan suportif yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu.

b. Definisi operasional

Pengetahuan tentang gaya kepemimpinan adalah skor yang diperoleh pegawai setelah menjawab sejumlah butir kuesioner yang mengukur pola sikap dan perilaku direktif dan suportif yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Kisi-kisi instrumen gaya kepemimpinan

Berikut adalah table kisi-kisi instrument gaya kepemimpinan

No	Dimensi	Indikator	No Butir
1	<i>Direktif</i>	Menjadwalkan pekerjaan dan memperhatikan standar kerja	3,5,6,15
		Memberikan panduan kepada seluruh karyawan mengenai apa yang harusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya	1,2,4,10
2	<i>Suportif</i>	Bersikap ramah dan mudah didekati	11, 14, 9, 16
		Memperlakukan para pegawai sebagai orang yang setara dengan dirinya	8, 12, 7,13,17

2. Instrumen locus of control

a. Definisi konseptual

Locus of control adalah kemampuan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal dan kemampuan seseorang baik yang berorientasi eksternal maupun internal dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya

b. Definisi Operasional

Pengetahuan tentang locus of control adalah skor yang diperoleh pegawai setelah menjawab jumlah butir kuesioner yang mengukur kemampuan seseorang dalam menerima tanggung jawaban personal dan kemampuan seseorang baik yang berorientasi eksternal maupun internal dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

c. Kisi-kisi instrumen locus of control

Berikut table kisi-kisi instrumen locus of control

No	Dimensi	Indikator	No Butir
1	Orientasi Internal	Keyakinan setiap sebab dan akibat dari suatu keberhasilan adalah ditentukan oleh dirinya sendiri	1, 2, 3, 6, 9, 10, 12
2	Orientasi eksternal	Keyakinan setiap sebab dan akibat dari suatu keberhasilan adalah ditentukan oleh faktor dari luar dirinya	4, 5, 7, 8, 11, 13, 14, 15

3. Instrument kepuasan kerja

a. Definisi konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka yang melibatkan aspek gaji, promosi jabatan, pimpinan, rekan kerja, kondisi kerja.

b. Definisi operasional

Pengetahuan tentang kepuasan kerja adalah skor yang diperoleh pegawai setelah menjawab kuesioner yang mengukur tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka yang melibatkan aspek gaji, promosi jabatan, pemimpin, rekan kerja, kondisi kerja.

c. Kisi-kisi instrument kepuasan kerja

Berikut table kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

No	Dimensi	Indikator	No Butir
1	Gaji	Perasaan senang atas gaji yang diterima	1, 2, 3, 4
2	Pekerjaan	Perasaan senang atas pekerjaan	5, 6, 7, 8

3	Primosi jabatan	Perasaan senga atas promosi jabatan	9, 10, 11, 12
4	Pemimpin	Perasaan senang terhadap pimpinan	13, 14, 15, 16
5	Rekan kerja	Perasaan senga terhadap rekan kerja	17, 18, 19, 20, 21
6	Kondisi kerja	Perasaan senang terhadap kondisi kerja	22, 23, 24, 25, 26

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dinyatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Item instrumen dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono dan Wibowo yang menyatakan bila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3 keatas maka factor tersebut merupakan *Construct* yang kuat.

Reliabilitas instrument adalah ahsil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai 1.

Triton (2006) jika skala itu dikelompokan kedalam lima kelas dengan renk yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berati kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berati agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berati cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berati reliabel
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berati sangat reliabel

Berikut adalah penjabaran dari variable gaya kepemimpinan, variable *locus of control* dan variable kepuasan kerja terkait validitas dan reliabiliras

1. Variable gaya kepemimpinan

Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan unruk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono: 2004)

Instrument yang reliabel berati instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan data yang sama, validitas

instrument valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,30). Suyuthi (2005) item pernyataan atau pertanyaan diaktakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,30)

Kuesioner gaya kepemimpinan yang terdiri dari 17 butir, berdasarkan perhitungan koefisien keterandalan hasil pengukuran gaya kepemimpinan digunakan koefisien *Alpha-Cronbach*. Butir 16, 17 tidak valid atau dikeluarkan (tidak digunakan) sehingga yang valid berjumlah 15 butir kuesioner.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,910 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi gaya kepemimpinan adalah reliabel karena nilainya mendekati 1.

2. Variable *locus of control*

Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono: 2004)

Instrument yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Validitas instrumen valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0,30). Suyuthi (2005) item pernyataan atau pertanyaan diaktakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{standar}$ (0,30)

Kuesioner *locus of control* yang terdiri dari 15 butir, tiga butir instrument tidak valid yaitu no 4, 6, 14 sehingga instrumen yang valid ada 12. Berdasarkan perhitungan koefisien keterandalan hasil pengukuran locus of control digunakan koefisien *alpha-cronbach*.

Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,918 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi *locus of control* adalah reliabel karena nilainya mendekati angka 1.

3. Variable kepuasan kerja

Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono:2004)

Instrument yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Validitas instrument valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,30). Suyuthi (2005) item

pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,30).

Kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 26 butir, dua butir instrument dinyatakan tidak valid yaitu no 4 dan 6 sehingga instrument yang valid atau yang bisa digunakan adalah 24 butir instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960 yang berarti bahwa kostruk pertanyaan yang merupakan dimensi kepuasan kerja adalah reliabel karena nilainya mendekati 1.

3.6 Hipotesis statistic

Untuk menguji hipotesis penelitian maka hipotesisi statistic yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. $H_0: p_{y1} \leq 0$

$H_a: p_{y1} > 0$

2. $H_0: p_{y2} \leq 0$

$H_a: p_{y2} > 0$

3. $H_0: R_{y12} \leq 0$

$H_a: R_{y12} > 0$

Keterangan:

p_{y1} : koefisien korelasi antara locus of control dengan kepuasan kerja

p_{y2} : koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja

R_{y12} : koefisien korelasi antara locus of control dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variable, adapun tujuan deskripsi tersebut adalah untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik penyebaran nilai setiap variable yang diteliti dengan menghitung nilai rata-rata (mean), median, modus dan simpangan baku.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi korelasi sederhana, Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik analisis regresi korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Semua pengujian dilakukan dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$, sebelum menganalisis data penelitian perlu dilakukan uji persyaratan yaitu uji normalitas data, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah 150 pegawai dari 1.500 responden. Data yang dideskripsikan terdiri dari data tentang kepuasan kerja (Y), locus of control (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2).

Deskripsi data masing-masing variable penelitian disajikan mencakup kecenderungan memusat (mean, median, dan modus), jika distribusi data simetris, maka modus, mean dan median artinya nilainya sama besar, selain itu juga digunakan ukuran keragaman (range dan simpangna baku) dan ditribusi frekuensi.

4.1.1 Deskripsi Skor Kepuasan Kerja

Pengolahan data penelitian yang berupa skor epuasan kerja yang diukur dari responden yang berjumlah 150 pegawai dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Table 4.1
Deskripsi Data Variable Kepuasan Kerja

No	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor maksimum	98.00
2	Skor Minimum	25.00
3	Range	69.00
4	Mean	56.91
5	Median	56.00
6	Modus	56.11
7	Simpangna Baku	21.22

Sumber: data penelitian diolah (2012)

Dari table diatas terutama nilai kecedrungan memusat, yakni mean, median dan modus tidak sama persis. Namun perbedaanya kecil, perbedaan yang tidak besar ini masih memungkinkan distibusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris. Secara ideal apabila nilai-nilai kecenderungan memusat sama besar maka distribusi danata simetris. Suatu distribusi yang simetris digambarkan dengan distribusi frekuensi skor yang berada diatas media sama percis dengan distribusi frekuensi skor dibawah median. Penggambaran data kepusan kerja kedalam distribusi frekuensi dapat

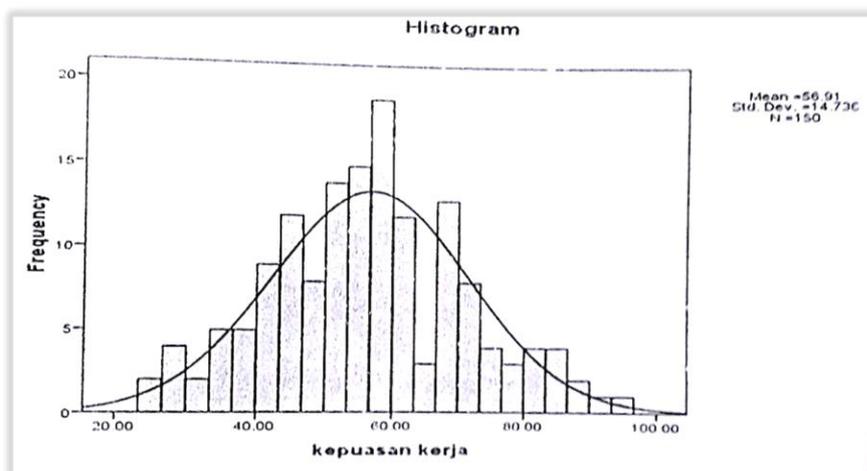
dikelompokkan atas delapan interval kelas. Distribusi frekuensi dapat disusun dalam table berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja

No	Interval Kelas	Batas Bawah Kelas	Batas Atas kelas	Frekuensi Basolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	25-33	24,5	33,5	8	5,33	5,33
2	34-42	33,5	42,5	16	10,66	15,99
3	43-51	42,5	51,5	29	19,33	35,23
4	52-60	51,5	60,5	42	28,00	63,32
5	61-69	60,5	69,5	26	17,33	80,65
6	70-78	69,5	78,5	16	10,67	91,32
7	79-87	78,5	87,5	9	6,00	97,32
8	89-96	87,5	96,5	4	2,67	100
	Jumlah			150	100	

Sumber: data penelitian diolah (2012)

Berdasarkan nilai distribusi frekuensi diatas terutama interval kelas, batas bawah dan batas atas, dan frekuensi absolut. Histogram skor kepuasan kerja berdasarkan table ditribusi frekuensi diatas adalah sebagai berikut:



Sumber: data penelitian diolah (2012)

Gambar 4.1
Histrogram Skor Kepuasan Kerja

4.1.2 Deskripsi Skor locus of Control

Pengolahan data hasil penelitian yang berupa skor locus of control yang diukur dari responden yang berjumlah 150 pegawai dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tebel 4.3

Deskripsi Data *Locus of Control*

No	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor maksimum	58.00
2	Skor Minimum	16.00
3	Range	30.00
4	Mean	37.68
5	Median	37.50
6	Modus	37.56
7	Simpangna Baku	10.24

Sumber: data peneliti diolah (2012)

Dari dekrispi data diatas terutama pada harga kecendrungan memusat, yakni: mean, median, modus tida sama persis, namun perbedaannya kecil perbedaan yang tidak besar masih memungkinkan distribusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris.

Penggambaran data *locus of control* kedalam data prekuensi dapat dikelompokan atas Sembilan interval kelas. Distribusi frekuensi dapat disusun dalam tebal sebagai berikut:

Table 4.4

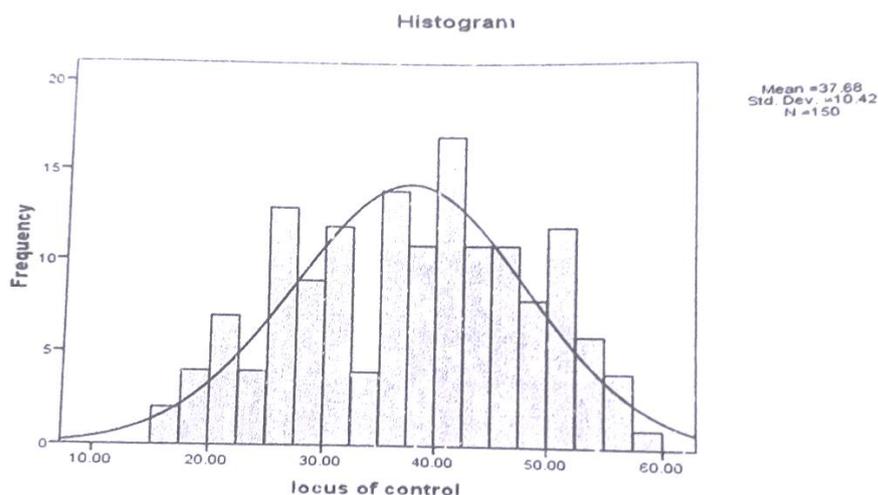
Distribusi Frekuensi Skor *Locus of Control*

No	Interval Kelas	Batas Bawah Kelas	Batas Atas kelas	Frekuensi Basolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	16-20	15,5	20,5	9	6,00	6,00
2	21-25	20,5	25,5	13	8,67	14,67
3	26-30	25,5	30,5	21	14,00	28,67
4	31-35	30,5	35,5	17	11,33	40,00
5	36-40	35,5	40,5	26	17,33	57,33
6	41-45	40,5	45,5	26	17,33	74,66
7	46-50	45,5	50,5	18	12,00	86,66

8	51-55	50,5	55,5	17	11,33	97,99
9	56-60	55,5	60,5	3	2,00	100
	Jumlah			150	100	

Sumber: Data peneliti diolah (2012)

Berdasarkan nilai distribusi frekuensi diatas terutama interval kelas batas atas dan batas bawah, dan frekuensi absolut. Histogram skor locus of control berdasarkan distribusi diatas adalah sebagai berikut:



Sumber: data peneliti diolah (2012)

Gambar 4.2
Histogram skor *locus of control*

4.1.3 Deskripsi Skor Gaya Kepemimpinan

Pengolahan data hasil penelitian yang berupa skor gaya pemeimpinan suportif yang diukur dari 150 responden dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Daya Gaya kepemimpinan

No	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor maksimum	73.00
2	Skor Minimum	25.00
3	Range	48.00
4	Mean	51.96
5	Median	51.00
6	Modus	51.50
7	Simpangna Baku	10.34

Sumber: data peneliti diolah (2012)

Dari deskripsi diatas terutama pada nilai kecendrungan memusat, yakni: mean, median, modus tidak sama persis, namun perdeanya kecil. Perbedaan yang tidak besar ini masih memungkinkan distribusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris.

Penggambaran data gaya kepemimpinan skor mendekati simetris. Frekuensi dapat dikelompokan atas delapan interval kelas. Distribusi frekuensi dapat disusun dalam table sebrikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi skor gaya kepemimpinan

No	Interval Kelas	Batas Bawah Kelas	Batas Atas kelas	Frekuensi Basolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	25-30	24,5	30,5	1	0,67	0,67
2	31-36	30,5	36,5	11	7,33	8
3	37-42	36,5	42,5	16	10,67	18,67
4	43-48	42,5	48,5	21	14	32,67
5	49-54	48,5	54,5	41	27,33	60
6	55-60	54,5	60,5	24	16	76
7	61-66	60,5	66,5	23	15,33	91,33
8	67-72	66,5	72,5	12	8	100
Jumlah				150	100	

Sumber: data peneliti diolah (2012)

Berdasarkan harga-harga distribusi frekuensi diatas terutama interval kelas, batas bawah dan batas aktas, dan frekuensi absolut. Histogram skor gaya kepemimpinan berdasarkan table sitribusi frekuensi diatas adalah sebagai berikut:



Sumber: data peneliti diolah (2012)

Gambar 4.3
Histogram skor gaya kepemimpinan

4.2 Uji Persyaratan Analisis

Persyaratan analisis yang harus dipenuhi dalam rangka penggunaan teknis analisis untuk melakukan pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Uji Normalitas Data

Hipotesis statistik untuk uji normalitas galat taksiran ($Y-\hat{Y}$) adalah sebagai berikut:

H_0 : galat taksiran ($Y-\hat{Y}$) berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran ($Y-\hat{Y}$) berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian dengan taraf signifikan (α) = 0,05 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan diperoleh $>\alpha$ maka data berasal dari populasi distribusi normal
2. Jika nilai signifikan diperoleh $<\alpha$ maka data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows, memberikan harga-harga Kolmogorov Smirnov terkecil yang harganya lebih kecil dari 0,05, semua variable berdistribusi normal rangkuman hasil perhitungan ditampilkan dalam table dibawah ini.

Table 4.7
Rangkuman Hasil perhitungan uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp.sig</i>	Harga α	Kesimpulan
1	<i>Locus Of control</i>	0.637	0,05	Ho diterima, data berdistribusi normal
2	Gaya kepemimpinan	0.742	0,05	Ho diterima data berdistribusi normal
3	Kepuasan kerja	0.551	0,05	Ho diterima data berdistribusi normal

Sumber: data peneliti diolah (2012)

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain:

1. Dengan melakukan analisis korelasi antara variable bebasnya apakah terdapat multikolinearitas antara variable bebas
2. Dengan melihat korelasi variable dan variance inflation factor (VIP) dengan $VIF > 5$, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan $VIF < 5$, maka tidak terdapat multikolinearitas.
3. Dengan melihat toleransi apabila lebih kecil dari satu maka tidak terdapat multikolinearitas

Table 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Locus of Control	.885	1.130
Gaya kepemimpinan	.885	1.130

Sumber: hasil penelitian 2012 (data diolah)

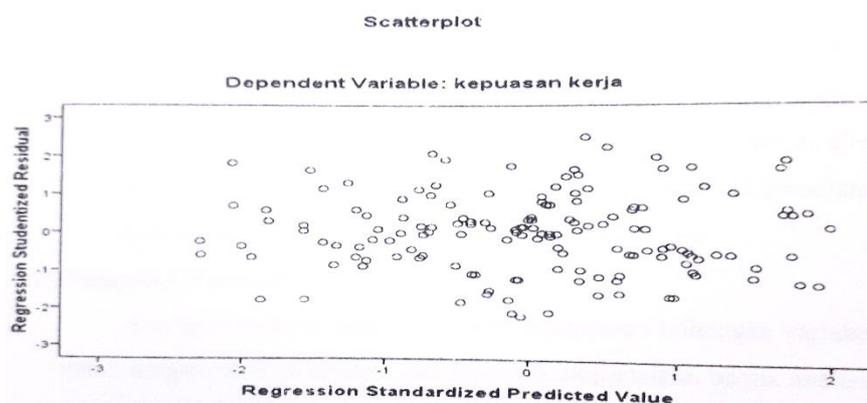
Dari table diatas didapat bahwa nilai VIF untuk variable bebas yang terdiri dari *locus of control* dan gaya kepemimpinan lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$) sehingga persamaan regresi ini terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, anatar lain dengan cara melihat grafik plot antara lain prediksi variable devenden dengan residualnya. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dibawah ini sebagai berikut:



Sumber: hasil penelitian 2012 (data diolah)

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autikorelasi merupakan korelasi anatra nggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat, model reresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Model pengujian meenggunakan Durbin Watson (DW test) model regresi dikatakan tidak terdapat anatar akorelasi apabila nilai Durbin-Watson berkisar 1,708-2,220 (table DW dengan N=150). Hasil perhitungan uji autokorelasi dapat dilihat pada table dibawah ini sebagai berikut:

Table 4.9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.193 ^a	.037	.024	14.55722	2.002

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, locus of control

b. Dependent Variabel: kepuasan kerja

Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

Dari table diatas dapat dilihat nilai Durbin-Watcon sebesar 2.002 maka dibandingkan dengan nilai table dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 150 maka didapat nilai d_i 1,571 dan d_u 1,780. Nilai DW 2.002 terletak diantara d_i dan d_u atau $1.780 < 2.002 < 2.220$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Ada tiga hipotesisi yang diuji untuk mengetahui hubungan variable bebas dengan variable terikat. Dua hipotesisi diuji melalui Teknik analisis regresi linear sederhana dan satu hipotesis (hipotesisi ketiga) hipotesisi diuji melalui teknin analisis regresi linear berganda (*multiple regression*)

4.3.1 Uji Hipotesis Pertama

Hipotesisi pertama adalah terdapat hubungan positif anatar locus of control dengan kepuasan kerja. Pengujian hipotesisi dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi yang dibahas dalam penelitian ini disusun dalam Langkah-langkah sebagai berikut.

4.3.1.1 Mencari Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0 diperoleh hubungan antara locus of control dengan kepuasan kerja yang dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y}=44.036 + 0,375X$

4.3.1.2 Menguji Signifikan Dan Linearitas Regresi

Persamaan regresi yang telah diperoleh harus diuji signifikansinya dan linieritasnya dengan menggunakan Teknik analisis (ANOVA). Hasil uji signifikansi dan linieritas dapat dilihat pada table ANOVA sebagai berikut:

Table 4.10
Uji Signifikan Dan Linieritas Model Regresi
 $\hat{Y}=44.036 + 0,375X$, melalui ANOVA

Sumber variansi	DK	JK	RJK	F Hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	150	993357,000				
Koefisien (a)	1	980104,168				
Regresi (b/a)	1	2010.132	2010.132	26.46**	3,84	6,63
Sisa	148	11242.700	75.964			
Tuna cocok	44	2835.627	1.120	0,91 ^{ns}	1,39	1,59
Galat	108	8408.073	6.346			

Sumber: data hasil penelitian 2012 (data diolah)

Keterangan:

DK: derajat kebebasan

JK: jumlah kuadrat

RJK: rata-rata jumlah kuadrat

** : sangat signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns: non signifikan $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan table diatas hasil pengujian hipotesisi signifikan dan pengujian linearitas persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=44.036 + 0,375X$ adalah signifikan dan linearitas.

4.3.1.3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungna antara locus of control dengan kepuasan kerja yang digambarkan dalam persamaan $\hat{Y}=44.036 + 0,375X$. sehingga Y (kepuasan kerja) dapat diramalkan bila X (locus of control) diketahui.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bila tidak tetap ($X=0$), maka Tingkat kepuasan kerja adalah 44.036 nilai koefisien regresi X sebesar 0.375 menunjukkan bahwa setiap adanya satu satuan skor pada locus of control maka akan diikuti dengan penambahan Tingkat kepuasan kerja sebesar 0.375 pada kosntanta 44.036.

4.3.1.4 Menghitung Koefisien Korelasi

Kekuatan korelasi antara locus of control dengan kepuasan kerja secara murni maka dilakukan penontrolan terhadap variabel bebas secara bertahap yaitu dengan menghitung variabel bebas secara parsial. Pengujian melalui teknik korelasi dilakukan dua kali yaitu Teknik korelasi parsial jenjang nihil dan Teknik korelasi parsial

Pengujian dengan Teknik parsial dilakukan juga dua kali yaitu korelasi parsial jenjang pertama dan korelasi parsial jenjang kedua. Penggunaan beberapa Teknik pengujian ini bertujuan untuk memperoleh hasil pengujian yang lebih murni (Burhan Nurgiyono dkk). Analisis korelasi parsial dimaksudkan adalah mencari korelasi antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat)

Sementara variabel bebas lainnya dikontrol nilai koefisien korelasi parsial dapat dihitung secara langsung. Hasil koefisien korelasi parsial dan hasil uji keberartiannya dengan uji t. Rangkuman perhitungan koefisien korelasi parsial dan hasil uji keberartiannya dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Table 4.11
Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara
variabel X_1 dan variabel Y

Korelasi parsial	Harga	Uji t	t _{tabel}		kesimpulan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Ry1.2	0,38	5,79**	1,65	2,33	Nilai Signifikan

Sumber: perhitungan korelasi parsial dan uji keberartian (2012)

Dengan mengontrol variabel X_2 ternyata koefisien korelasi tetap berarti bahkan sangat berarti.

4.3.2 Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yaitu terapat hubungna positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi yang dibahas dalam penelitian ini disusun dalam Langkah-langkah sebagai berikut:

4.3.2.1 Mencari Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungna SPSS 16.0 diperoleh hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y}=38.0386+ 0,487X$

4.3.2.2 Menguji Signifikan Dan Linearitas Regresi

Persamaan regresi yang telah diperoleh harus diuji signifikansinya dan linearitasnya dengan menggunakan Teknik analisis (ANOVA). Hasil uji signifikan dan linearitas dapat dilihat pada table ANOVA sebagai berikut:

Table 4.12
Uji Signifikan Dan Linieritas Model Regresi
 $\hat{Y}=38.0386+ 0,487X$, melalui ANOVA

Sumber variansi	DK	JK	RJK	F Hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	150	993357,000				
Koefisien (a)	1	983173.160				
Regresi (b/a)	1	2941.571	2941.571	42.24**	3,84	6,63
Sisa	148	10310.262	69.664			
Tuna cocok	37	3069.697	68.956	1,27 ^{ns}	1,39	1,59
Galat	111	7240.565	65.230			

Sumber: data hasil penelitian 2012 (data diolah)

Keterangan:

DK:derajat kebebasan

JK: jumlah kuadrat

RJK: rata-rata jumlah kuadrat

** : sangat signifikan $F_{hitung} 42.240 > F_{tabel} 3.84$

ns: non signifikan $F_{hitung} 1,27 < F_{tabel} 1,39$

berdasarkan pada table diatas pengujian signifikan dan pengujian linearitas persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=38.0386+ 0,487X$ dalah signifikan dan linearitas.

4.3.2.3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengujian signifikansi dna linearitas persamaan regresi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang digambarkan dalam persamaan $\hat{Y}=38.0386+ 0,487X$.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bila tidak terdapat ($X=0$), maka Tingkat kepuasan kerja adalah 38.083. nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0.487 menunjukkan bahwa setiap adanya satu satuam skor pada gaya kepemimpinan maka akan diikuti dengan pertambahan Tingkat kepuasan kerja sebesar 0.487 pada konstantan 38.083.

4.3.2.4 Menghitung Koefisien Korelasi

Kekuatan korelasi anatra pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dangan kepuasan kerja secara murni maka dilakukan pengontrolan terhadap variable bebas ayitu dengna menghitung koefisien korelasi parsial.

Analisis korelasi parsial dimaksudkan adalah mencari korelasi anatra dua variable (variable bebas dan variable terikat) sementra variable bebas lainnya dikontrol.

Nilai koefisien korelasi parsial dapat dihitung secara langsung. Hasil koefisien korelasi pasrial diuji keberatianya dengan uji t. Rangkuman perhitungna dapat ditabulasikan sebagai berikut.

Table 4.13
Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara
varaibel X_2 dan variable Y

Korelasi parsial	Harga	Uji t	t _{tabel}		kesimpulan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Ry1.2	0,24	3,42**	1,65	2,33	Nilai Signifikan

Sumber: perhitungan korelasi parsial dan uji keberatian (2012)

Dengan mengontrol variable X_1 ternyata koefisosen korelasi tetap berarti bahkan sangat berarti.

4.3.3 Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan positif antara locus of control dan gaya kepemimpinan dengna kepuasan kerja. Uji hipotesisi ketiga menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi yang dibahas dalam penelitian ini disusun dalam Langkah-langkah sebagai berikut.

4.3.3.1 Mencari Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungna SPSS 16.0 for windows diperoleh hubungan antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan dengan kepusan kerja yang diyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y}=18.791+ 0.397X$

4.3.3.2 Pengujian Signifikan Dan Linearitas Regresi

Persamaan regresi yang telah diperoleh harus diuji signifikansinya dna lineritasnya dengna menggunakan Teknik analisis (ANOVA). Haisl uji signifikansi dan linearitas dapat dilihat pada table berikut.

Table 4.14
Uji Signifikan Dan Linieritas Model Regresi
 $\hat{Y}=18.791+ 0.397X$, melalui ANOVA

Sumber variansi	DK	JK	RJK	F Hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	150	993357,000				
Koefisien (a)	1	978286.82				
Regresi (b/a)	2	3835.347	1278.449	1982**	2,60	3,78
Sisa	147	13252.833	64.503			

Sumber: data hasil penelitian 2012 (data diolah)

Keterangan:

DK:derajat kebebasan

JK: jumlah kuadrat

RJK: rata-rata jumlah kuadrat

** : sangat dignifikan $F_{hitung} 42.240 > F_{tabel} 3.84$

Berdasarkan pada table diatas pengujian signifikan dan linearitas persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi $\hat{Y}=18.791+ 0.397X$ adalah signifikan dan linearitas.

4.3.3.3 Hasil Analisis Regresi linear berganda

Hubungan antara locus of control dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji SPSS pada *model summary* disana terdapat *R square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nugroho (2005) menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variable independent yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0.287 yang artinya 28,7% variable terikat (Y) berhubungan dengan variable bebas (X) *locus of control* dan gaya kepemimpinan, dan sisanya 71.3% berhubungan dengan variable lain diluar variable yang digunakan.

Berdasarkan interpretasi hasil uji dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *locus of control* dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, teruji dan tidak diragukan lagi

4.4 Keterbatasan Penelitian

Secara keseluruhan telah dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini, ada tiga hipotesis penelitian yang diuji, dua hipotesis yaitu hipotesis pertama dan hipotesis kedua diuji dengan Teknik regresi linear sederhana sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan Teknik regresi linear berganda. Ketiga hipotesis yang telah diuji memberikan hasil yang signifikan. Hal ini berarti penelitian ini hasilnya sesuai dengan teori yang digunakan sebagai dasar penyusunan kerangka berfikir.

Hubungan positif yang teruji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variable bebas mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Meskipun penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan berdasarkan pedoman atau metode penelitian ilmiah namun keterbatasan manusia baik sebagai subjek maupun sebagai objek penelitian tidak menutup kemungkinan dihindari. Menyadari hal ini maka dalam penelitian ini disamping telah menemukan beberapa kesimpulan terdapat pula beberapa keterbatasan antara lain.

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara variable yang diteliti meliputi *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara memiliki banyak aspek yang semestinya diukur secara kualitatif. Kondisi ini tentunya telah menimbulkan kesulitan dalam penyusunan instrument yang hanya menggunakan pendekatan kualitatif.

2. Keterbatasan waktu menutup kemungkinan bagi peneliti untuk menghindari kurang fleksibelnya proses pengumpulan data dan tidak membukanya peluang untuk melakukan validitas eksternal bagi instrument penelitian.
3. Instrument penelitian sebagai alat ukur variable-variabel penelitian telah dipersiapkan secepat mungkin dengan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Akan tetapi didalam pelaksanaannya sulit dihindari kondisi responden Ketika memberikan jawaban seperti : sifat subjektif, kurang cermat, sembarang menjawab, lupa dan adanya persepsi yang keliru.

Demikian telah diuraikan beberapa keterbatasan dan kelemahan penelitian ini yang teridentifikasi dan yang mungkin terjadi, namun mungkin saja masih terdapat keterbatasan dan kelemahan yang lainnya

BAB V

PENUTUP

Sesuai hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada BAB V ini akan diketengahkan kesimpulan, implikasi penelitian dan saran-saran. Kesimpulan yang rumusnya bersifat umum menjadi dasar bagi pengjajian selanjutnya berupa implikasi dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Makin tinggi locus of control maka semakin tinggi kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan *locus of control* terutama locus of control internal karena pegawai yang memiliki *locus of control* internal cenderung akan mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan dimasa yang akan datang
2. Makin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengarahkan dan mendukung para pegawai sehingga hasil kerja bisa lebih baik dan pegawai merasakan kepuasan kerja maksimal
3. Makin tinggi *locus of control* dan gaya kepemimpinan secara bersamaan semakin tinggi pula kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan *locus of control*, gaya kepemimpinan secara Bersama-sama dikalangan pegawai Badan Kepegawaian Negara

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian berdasarkan hasil pembahasan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai Badan kepegawaian negara yang menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dalam dirinya (eksternal), melalui *locus of control* yang dimiliki perilaku pegawai dapat dijelaskan. Ketika seorang pegawai merasakan hasil pekerjaannya yang mereka lakukan merupakan hasil control internal dan eksternal. Dengan demikian seorang pegawai akan merasa puas dengan bekerja karena control internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja.

2. Penelitian ini memiliki implikasi bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di Instansi Badan kepegawaian Negara yaitu direktif dan suportif bisa meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, karena dengan gaya kepemimpinan direktif dan suportif para pemimpin bisa mengarahkan dan mendukung apa yang akan dikerjakan sehingga para pegawai merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan dan merasa puas dengan apa yang telah dihasilkan.

5.3 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi
dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja maka diharapkan perlu meningkatkan pengetahuan tentang locus of control dan gaya kepemimpinan
2. Bagi instansi Badan kepegawaian Negara
diharapkan perlu meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil kinerja para pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan
3. Bagi peneliti selanjutnya
Pada penelitian selanjutnya perlu diteliti factor-faktor atau variable-variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert A, Byrne, Dumn 91994) “Understanding Human Interaction” Sosial Psychologi, Massachussets: Alliynd And Bacon
- Basri, Yesi, Mutia (2000) “Undestansing Human Interantion” Sosial Psychologi, Massachussets: Alliynd And Bacon
- Bass, B, M (1981) Stogdill’s Handbook of Leadership
- Hasibuan. Melayu Sp, (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara
- Handoko, T, Tani (2001) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE
- Hening, Tias, W (1998) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Batik Ndara Hadi Berdasarkan Model Part Goal Theory. Tesis MM UGM
- Kritner, Robert & Kinici, Anggelo (2005) pelaku Organisasi, Jakarta salemba Empat
- Robbins, J. B (1966) Generalized Expektancies For Intrnal Versus Eskternal Control Reinforcement, Psychological Monographs General And Applied
- Prasetyo, P, Puji (2002) pengaruh locus of control terhadap hubungan antara ketidakpastina lingkungan dneгна karakteristik informasi system akuntansi manajemen, jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 5, No 1 Januari: 119-136
- Maltby, J, Day.L Macaskill. A (2007) Personality, Individual Differences and Intelegence. At
- Suharsimi. Arikunto, (2006) prosedur penelitian: Jakarta PT Rineka Cipta
- Masri, Singarimbun dan Effendi (1989) metod epenelitian survai, Jakarta PT LP3ES
- Sugiyono, (2003) Metode Penelitian Bandung Alpa Beta
- Sujianto, Eko, agus (2009) Aplikasi statistic Dengan SPSS 16.0 Prestais Pustaka Publisher Jakarta
- Suliyanto, (2006) Metode Riset Bisnis CV, Andi Offset Yogyakarta
- Nurdiyanto. Burgen. Dkk (2000) statistic Terapan untuk penelitian Ilmu-ilmu sosial Yogyakarta Gajah Mada Universitas press
- Furqon, (2009) statistic Terapan Untuk penelitian, Bandung Alfa Beta



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan, Jakarta Timur,

Telp. 021-8093080 Fax. 021-8090421,8093712 Website : www.bkn.go.id

SURAT KETERANGAN RISET INSTANSI

Nomor: 03/P.10.I.A/VI/2012

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Drs. Maryono. Msi

NIP : 19580903 197902 1 001

Jabatan : Kasubdit P & PD II A BKN

Menerangkan bahwa :

Nama : Eulin Karlina

NIM : 71106003

Dari Universitas Bina Sarana Informatika Bandung, Program Magister Manajemen telah melakukan kegiatan riset di instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tanggal 2-5 Juli 2012.

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 Juli 2012

An. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Kasubdit P & PD II A BKN



Drs. Maryono. Msi
NIP. 19580903 197902 1 001

INSTRUMEN PENELITIAN

I. Identitas Diri

1. Nama

Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

2. Apa jenis kelamin anda (lingkari pilihan anda)

- a. Pria b. Perempuan

3. Pendidikan terakhir

4. Usia : Tahun

5. Masa/lama bekerja di BKN.....Tahun

II. Instrument Gaya Kepemimpinan

1. Pemimpin selalu memberikan perintah atau pekerjaan kepada bawahan

- a. Sangat tidak setuju
b. Tidak setuju
c. Ragu-ragu
d. Setuju
e. Sangat setuju

2. Pemimpin selalu memerintah dengna jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

- a. Sangat tidak setuju
b. Tidak setuju
c. Ragu-ragu
d. Setuju
e. Sangat setuju

3. Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan yang lain

- a. Sangat tidak setuju
b. Tidak setuju
c. Ragu-ragu
d. Setuju
e. Sangat setuju

4. Pemimpin melkaukan isntruksi yang jelas kepada pegawai

- a. Sangat tidak setuju

- b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
5. Pemimpin mengatakan kepada apegawai bagaiman mendapatkan hadiah
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
6. Pemimpin menggunakan hadiah untuk mengontrol bawahan
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
7. Pemimpin selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
8. Pemimpian selalu melakukan hubungan baik dengna pegawai
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
9. Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju

- e. Sangat setuju
10. Pemimpin selalu melakukan control timbal balik anatar pemimpin dan bawahan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 11. Pemimpin menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 12. Pemimpin berupaya mengembangkan suasana baru
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 13. Pemimpin memberikan kesempatan para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatian
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 14. Pemimpin memberikan hadiah kepada para pegawai agar bersemangat dalam bekerja
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

15. Pemimpin menekan hubungan pribadi kepada para pegawai
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

III. Instrument *Locus Of Control*

1. Pada setiap pekerjaan, saya bisa menyelesaikan tugas apapun yang ingin saya selesaikan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
2. Jika saya menginginkan suatu pekerjaan maka saya akan mendapatkan pekerjaan itu
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
3. Jika saya tidak menyukai keputusan pemimpin, saya akan melakukan sesuatu akan keputusan tersebut
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
4. Memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan suatu keberuntungan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju

- e. Sangat setuju
5. Menghasilkan banyak uang merupakan nasib baik
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 6. Saya akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik jika mau berusaha
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 7. Untuk memperoleh pekerjaan yang benar-benar baik, saya membutuhkan koneksi yang mempunyai kedudukan tinggi
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 8. Promosi selalu merupakan nasib baik
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
 9. Jika membutuhkan suatu pekerjaan yang benar-benar baik keahlian lebih penting dari pada koneksi
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

10. Promosi akan diberikan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
11. Untuk menghasilkan banyak uang saya harus mengenal orang yang mempunyai pengaruh
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
12. Orang yang melaksanakan pekerjaan dengan baik akan memperoleh penghargaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

IV. Instrument Kepuasan Kerja

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
2. Saya menerima kenaikan gaji rata-rata otomatis secara berkala
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

3. Saya menerima kompensasi kenaikan gaji diatas rata-rata jika kinerja melebihi target Perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
4. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
5. Saya menyukai pekerjaan saya saat ini
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
6. Setiap tugas yang diberikan sapat saya lakukan dengan baik dan menimbulkan rasa puas
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
7. Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawaban
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

8. Penghargaan yang saya peroleh atas prestasi kerja memberikan saya kepuasan tersendiri
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
9. Saya memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proyek-priyek yang dibuat oleh manajemen Perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
10. Secara otomatis saya akan mendapatkan promosi dalam karis saya
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
11. Saya mendapatkan kesempatan untuk menambahkan pengetahuan dan keahlian saya melalui pendiidkan dan pelatihan yang diadakan oleh Perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
12. Pekerjaan ini membuat saya merasa tertantang untuk mengembangkan diri
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

13. Atasan tidak segan memberikan penghargaan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
14. Atasan selalu melakukan pembagian pekerjaan berdasarkan kemampuan karyawan
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
15. Atasan saya memberikan kesempatan saya untuk mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
16. Atasan saya mudah diajak berdiskusi tentang pekerjaan saya
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
17. Rekan-rekan saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju

18. Rekan-rekan saya membuat saya diterima dengan baik
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
19. Rekan-rekan kerja saya merupakan partner kerja yang memiliki kompetensi yang saling mendukung
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
20. Saya dapat membagi tugas dengan rekan kerja didalam maupun diluar jam kerja
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
21. Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja didalam maupun diluar jam kerja
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju
22. Saya merasa sangat nyaman di ruang kerja saya
- Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat setuju

23. Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung dengan pekerjaan saya
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
24. Penataan ruang menyulitkan saya dalam bekerja
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
25. Kantor saya menyediakan penanggulangan bencana dengan baik
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju