

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN *GOAL COMMITMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DENPASAR

**GA. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri¹
I Wayan Suana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: wulandarikusumaning@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan. Warung Mina Peguyangan Denpasar menjadi lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan, dengan metode Sampling Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, *locus control* dan *goal commitment* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Warung Mina Peguyangan Denpasar diharapkan dapat memperhatikan tingkat *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* agar dapat meningkatkan kembali kepuasan kerja dari karyawannya.

Kata kunci: kepuasan kerja, *self-efficacy*, *locus of control*, *goal commitment*

ABSTRACT

Employee satisfaction is an important factor to obtain optimal results, when a feeling of satisfaction in the work of course he would work as closely as possible with all the capabilities they have to finish the job. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, locus of control and goal commitment on employee job satisfaction. Warung Mina Peguyangan Denpasar where research was conducted with a number of respondents as many as 50 employees, with saturated sampling method. Data collection was done through interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The analysis showed that the variables of self-efficacy, locus of control and goal commitment and significant positive effect on employee job satisfaction. This shows that the higher self-efficacy, locus of control and commitment that employees have a goal then it can improve employee job satisfaction tersebut. Warung Peguyangan Denpasar Mina is expected to consider the level of self-efficacy, locus of control and goal commitment in order to increase the return of job satisfaction employees.

Keywords: job satisfaction, *self-efficacy*, *locus of control*, *goal commitment*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi dan terkadang menjadi masalah sebuah organisasi. Kebutuhan akan manajemen SDM muncul di semua organisasi, baik di organisasi kecil maupun besar. Khususnya tentang karyawan yang merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena dengan ini karyawan dapat membantu organisasi dalam sebuah pencapaian tujuan. Organisasi maupun perusahaan memerlukan keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja untuk mempengaruhi hidup mereka agar mencapai sebuah kepuasan (Haryanti, 2011). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dan organisasi menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik, organisasi ataupun perusahaan akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan karyawannya, untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya, oleh sebab itu *self- efficacy*, *locus* eksternal dan internal bahkan komitmen dalam mencapai sebuah tujuan sangatlah besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja (Indrawati, 2014).

Somaeyah dan Rozumah (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* adalah indikator yang memainkan peran yang penting dalam pembentukan jati diri seseorang yang dapat mempengaruhi usaha dan ketahanan dalam menghadapi kemunduran serta tingkat stress yang dialami dalam kehidupan. *Self-efficacy* disini akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, kemudian *locus of control* didefinisikan sebagai karakteristik individu mengenai keyakinan masing-masing personal karyawan tentang kemampuannya

mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan diri karyawan tersebut dan pekerjaannya, ditemukan bahwa *locus of control* secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen secara total, maupun secara parsial untuk setiap dimensi komitmen perusahaan (Noviarini dan Saroyeni, 2013). Hasil penelitian menurut Liche (2006) *self-efficacy* diperlukan untuk menunjang sebuah komitmen dalam pencapaian tujuan.

Manusia memegang peranan yang paling penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karena lewat hasil kerja manusia akan dihasilkanlah hasil yang berkualitas sehingga mampu bersaing dalam bisnis yang dijalankan, dengan sumber daya manusia yang baik setiap organisasi bisnis akan memiliki kekuatan yang kompetitif (Handoko, 2001). Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung melihat sebuah tantangan sebagai sebuah kesempatan untuk mereka belajar, sebaliknya jika karyawan dengan *locus of control* eksternal akan mengabaikan sebuah tantangan karena mereka merasa bahwa dengan belajar tidak berdampak pada diri mereka, jika seseorang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dari dirinya, maka hal ini akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha keras sampai tujuannya tercapai yang pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif dan kemampuan yang nantinya membuat karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang sudah dilakukannya (Noviarini dan Saroyeni, 2013). Menurut Ozer dan Gunluk (2010) kepuasan kerja adalah salah satu komponen penting dari karyawan, dan sikap yang mungkin akan berpengaruh terhadap apa yang karyawan tersebut rasakan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal,

ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2009). Lau (2012) dalam hasil penelitiannya mengemukakan *goal commitment* juga dapat mempengaruhi sebuah kepuasan kerja karena saat seorang karyawan merasakan bahwa mereka memiliki sebuah komitmen terhadap hasil yang dicapai, maka saat hasil tersebut dapat tercapai, maka mereka puas.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti (2011) di Kantor Akuntan Publik - Se Jateng & DIY dengan menggabungkan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kompleksitas tugas, *locus of control* dan *self-efficacy* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditornya. Ilhami dan Cetin (2012) dalam penelitiannya pada sebuah survey karakteristik demografi antara guru di Turki menemukan bahwa komitmen dalam mencapai sebuah tujuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Warung Mina Peguyangan yang berlokasi di Jalan Antasura No.91 Peguyangan, Denpasar, berdiri pada tahun 1994 yang awalnya berupa kolam pancing berisikan tempat memasak hasil tangkapan pancingan, kemudian seiring berjalan waktu direnovasi menjadi sebuah rumah makan, setelah tahun 2003 dilakukan renovasi kembali menjadi tempat makan yang nyaman dan mengkhususkan diri pada penyediaan menu makanan seafood untuk semua kalangan masyarakat. Warung Mina Peguyangan merupakan bagian dari Warung Mina Group yang memiliki cabang di berbagai daerah yaitu di Peguyangan,

Renon, Ubud, Legian, dan Dalung. Kini Warung Mina Peguyangan memiliki total 50 orang karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan karena ketidakpuasan antara karyawan dan perusahaan di berbagai organisasi atau perusahaan sering terjadi. Melihat keadaan Warung Mina Peguyangan yang sudah dikenal masyarakat luas dan menjadi tempat favorit yang sering dikunjungi pada jam makan siang dan malam, ketika ramainya pelanggan yang datang dibutuhkan pelayanan yang cepat dan tuntas, sangat sulit bagi para karyawan dapat bekerja pada tugas berbeda dengan waktu yang singkat. Kurangnya pengalaman dan kemampuan yang dimiliki karyawan melihat beberapa karyawan disana masih ada yang berstatus *daily worker*, dan lingkungan antar karyawan yang enggan untuk belajar jika melihat sebuah tantangan. Dari segi kepuasan kerja karyawan di Warung Mina Peguyangan saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada yang kurang puas, melihat ada beberapa karyawan yang baru bergabung, masih sulit bagi mereka untuk beradaptasi dan membiasakan dirinya bekerja dan bergabung disana.

Judge dan Bono (2001) mengemukakan *self-efficacy* adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self-Efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Hasil penelitian menurut Mustafa Yakin dan Oya (2012) bahwa

umumnya *self-efficacy* akan mempengaruhi kepuasan kerja melalui hubungannya dengan keberhasilan praktis pada pekerjaan. Hasil penelitian menurut Salih dan Gokhan (2015) *self-efficacy* dapat menentukan upaya seberapa ketekunan seseorang dan dilihat dari segi waktu tugas dan kerja maupun kesulitan tugasnya. Rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kemampuan dan kepuasan kerja karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan (Regina, 2013). Menurut Chasanah (2008) *self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lau (2012) mengemukakan ditemukannya bahwa internal cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi komitmen organisasi daripada eksternal, secara umum, internal lebih mungkin untuk mengadopsi proaktif, berarti pemecahan masalah untuk mengubah lingkungan dan lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan yang diarahkan pada tujuan. Hasil penelitian Susena (2011) Seorang akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang ia

lakukan. *Locus of control* eksternal dalam melaksanakan tugas-tugas tidak akan pasrah atau tergantung terhadap keberuntungan, nasib dan takdir tetapi atas dasar berusaha menyelesaikan tugas, dengan demikian tidak ada perbedaan antara karakter *locus* internal maupun eksternal sehingga akan sama-sama menghasilkan kepuasan (Engko dan Gudono, 2007). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

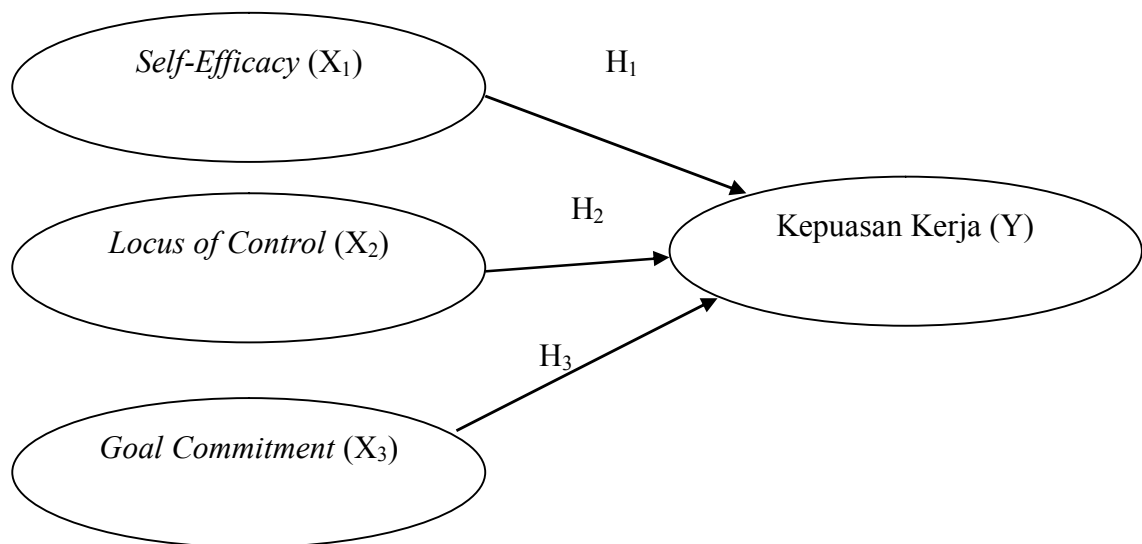
Lau (2012) mengemukakan *goal commitment* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena saat seorang karyawan merasakan bahwa mereka memiliki sebuah komitmen terhadap hasil yang dicapai, maka saat hasil tersebut dapat tercapai, maka kepuasan mereka atas pekerjaan pun akan meningkat. Hasil penelitian menurut Javad dan Davood (2012) menunjukkan bahwa kepuasan memiliki efek yang positif terhadap sebuah komitmen, karena adanya komitmen disoroti mempunyai peran penting dari komponen kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : *Goal Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono,2013:100). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan yang beralamat di Jalan Antasura No.91 Peguyangan, Denpasar. Adapun yang melatar belakangi pemilihan lokasi penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *locus of control*, *goal commitment* dan kepuasan kerja.

Variabel Bebas merupakan merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2013:59). Di dalam penelitian ini variabel bebas adalah *self-efficacy* (X₁), *locus of control* (X₂)

dan *goal commitment* (X_3). Dalam penelitian ini *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Dalam penelitian ini *locus of control* diukur dari besarnya keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan bekerja. Dalam penelitian ini *goal commitment* didefinisikan sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu yang spesifik.

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Di dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kepuasan kerja yang berhubungan dengan tingkat kepuasan seorang pegawai (individu) atas berbagai aspek pekerjaan, seperti penghasilan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan, peluang pengembangan diri, dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan Kerja diukur dengan item pernyataan yang dikembangkan oleh Azeem (2010) dengan dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja.

Data Kualitatif, yaitu data berbentuk kata, penjelasan, skema dan gambar. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kepustakaan. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang dapat dihitung. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer dalam hal ini adalah pihak karyawan Warung Mina

Peguyangan. Data yang diperoleh merupakan data primer yakni hasil wawancara serta jawaban dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sumber Sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber sekunder dalam hal ini adalah pihak internal dari Warung Mina Peguyangan. Data yang diperoleh dari sumber sekunder ini adalah mengenai gambaran umum organisasi, struktur organisasi, jumlah karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Warung Mina Peguyangan yaitu sebanyak 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan akan dipilih menjadi responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara, yaitu digunakan sebagai teknik pengumpulan data, saat peneliti ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam dimana jumlah respondennya sedikit atau kecil. Misalnya mengenai karyawan yang sering tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan tujuan

memperoleh data mengenai bagaimana pengaruh dari *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar.

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk dapat menghasilkan kesimpulan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment* pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Di mana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = *Self-Efficacy*

X₂ = *Locus of Control*

X₃ = *Goal Commitment*

e = *error*

α = Koefisien Konstanta

β = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Karakteristik responden terhadap karyawan Warung Mina Peguyangan yang meliputi empat aspek, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja responden (Tabel 1).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Klasifikasi	Jumlah		
		Orang	Presentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	38
2		Perempuan	31	62
Jumlah			50	100
1	Pendidikan	SMA	19	38
2		D1	13	26
3		D3	18	36
Jumlah			50	100
1	Masa Kerja	1-5 tahun	39	78
2		6-10 tahun	11	22
Jumlah			50	100
1	Umur	18-25	33	66
2		26-34	14	28
3		35-44	3	6
Jumlah			50	100

Sumber : Data Primer Diolah, (2016)

Jenis kelamin dikaitkan sebagai kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 19 orang atau sebesar 38 persen. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 62 persen. Data ini sesuai dengan pernyataan pihak staff HRD bahwa perempuan lebih banyak jumlahnya, hal ini bertujuan untuk memudahkan bagian pekerjaan di bidang waitress dan kasir yang biasanya diisi oleh perempuan.

Salah satu penentu dari kualitas seorang karyawan dapat dilihat dari pendidikan. Pendidikan memiliki hubungan yang erat dalam prestasi kerja yang dicapai, kedisiplinan seorang karyawan, tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukannya. Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 38 persen memiliki tingkat pendidikan SMA, dilihat dari

jabatan yang dipegang seperti *waiter*, *waitress*, *cleaning servise* dan *helper* kebanyakan berpendidikan SMA, sedangkan dari jabatan *kitchen*, *bar*, *grill* beberapa berpendidikan D1 dan D3.

Karyawan dikatakan loyal terhadap tempat kerjanya dilihat dari jangka waktu mereka bekerja pada sebuah perusahaan. Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 78 persen.

Merupakan salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam menunjang kegiatan perusahaan dan menghasilkan jasa yang lebih berkualitas. Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan Warung Mina Peguyangan sebagian besar berumur 18-25 tahun dengan jumlah sebanyak 33 orang atau sekitar 66 persen. Usia tersebut merupakan usia yang dimana seseorang dikatakan sangat produktif dan pada usia tersebut karyawan masih gesit dalam mengambil pekerjaan.

Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,3$). Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,852	Valid
	Y ₂	0,667	Valid
	Y ₃	0,596	Valid
	Y ₄	0,721	Valid
	Y ₅	0,525	Valid
<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,835	Valid
	X _{1.2}	0,783	Valid
	X _{1.3}	0,814	Valid
<i>Locus Of Control</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,615	Valid
	X _{2.2}	0,665	Valid
	X _{2.3}	0,587	Valid
	X _{2.4}	0,762	Valid
	X _{2.5}	0,761	Valid
<i>Goal Commitment</i> (X ₃)	X _{3.1}	0,421	Valid
	X _{3.2}	0,415	Valid
	X _{3.3}	0,632	Valid
	X _{3.4}	0,666	Valid
	X _{3.5}	0,610	Valid
	X _{3.6}	0,405	Valid

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	0,829	Reliabel
2	<i>Locus Of Control</i> (X ₂)	0,769	Reliabel
3	<i>Goal Commitment</i> (X ₃)	0,704	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,768	Reliabel

Sumber : data primer diolah, (2016)

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas pernyataan – pernyataan yang diatur berdasarkan indikator masing-masing variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas. Variabel terikat pada

penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment*. Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi terlebih dahulu harus menentukan intervalnya (Wirawan, 2002:35).

Tabel 4.
Klasifikasi Penilaian Responden

1,00-1,80	= Sangat Rendah
1,81-2,60	= Rendah
2,61-3,40	= Cukup
3,41-4,20	= Tinggi
4,21-5,00	= Sangat Tinggi

Deskripsi jawaban responden mengenai *self-efficacy* dapat dilihat pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan responden mengenai *self-efficacy* adalah sebesar 4,12. Nilai ini berada pada kisaran 3,41-4,20 yang berarti bahwa *self-efficacy* yang dimiliki karyawan Warung Mina Peguyangan adalah tinggi. Kondisi *self-efficacy* ini terlihat dari jawaban responden yaitu “saya dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya” dengan nilai yang tinggi yaitu rata-rata skor sebesar 4,16. Skor tersebut terletak pada kisaran 3,41-4,20. Skor yang paling rendah adalah 4,10 yang terlihat dari jawaban responden yaitu “saya yakin dapat bekerja pada tugas yang berbeda”.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responen Mengenai *Self-Efficacy*

No	Daftar Pernyataan	Distribusi Jawaban (%)					Rata-rata Skor
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit	0	2	18	46	34	4.12
2	Saya dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	0	2	12	54	32	4.16
3	Saya yakin dapat bekerja pada tugas yang berbeda	0	8	12	42	38	4.10
Rata-rata Keseluruhan variabel <i>self-efficacy</i>							4.12

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 6.
Klasifikasi Penilaian Responen terhadap Variabel *Locus of control*

1,00-1,80	= Sangat Rendah
1,81-2,60	= Rendah
2,61-3,40	= Cukup
3,41-4,20	= Tinggi
4,21-5,00	= Sangat Tinggi

Deskripsi jawaban responden mengenai *locus of control* dapat dilihat pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan responden mengenai *locus of control* adalah sebesar 3,98. Nilai ini berada pada kisaran 3,41-4,20 yang berarti bahwa *locus of control* yang dimiliki karyawan Warung Mina Peguyangan adalah tinggi. Tingginya kondisi *locus of control* ini terlihat dari jawaban responden tentang “saya memiliki atasan yang berkompeten di bidang pekerjaannya” dengan nilai tertinggi sebesar 4,26.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Locus of control*

No.	Daftar Pertanyaan	Distribusi jawaban (%)					Rata-rata skor
		STS	TS	RR	S	SS	
1.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, saya harus meminta bantuan dari rekan yang bekerja di perusahaan tersebut	0	6	32	42	20	3.76
2.	Naik jabatan didasari oleh sebuah keberuntungan	0	8	38	42	12	3.58
3.	Saya memiliki atasan yang berkompeten di bidang pekerjaannya	0	0	18	38	44	4.26
4.	Lingkungan sekitar dapat berpengaruh terhadap kinerja saya	0	6	8	52	34	4.14
5.	Saya mampu menjadi karyawan teladan di setiap pekerjaan	0	6	6	52	36	4.18
Rata-rata keseluruhan variabel <i>Locus of control</i>							3.98

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 8.
Klasifikasi Penilaian Responden terhadap Variabel *Goal commitment*

1,00-1,80	= Sangat Rendah
1,81-2,60	= Rendah
2,61-3,40	= Cukup
3,41-4,20	= Tinggi
4,21-5,00	= Sangat Tinggi

Deskripsi jawaban responden mengenai *goal commitment* dapat dilihat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan responden mengenai *goal commitment* adalah sebesar 4,11. Nilai tersebut berada di kisaran 3,41-4,20 yang berarti bahwa *goal commitment* yang dimiliki karyawan Warung Mina Peguyangan dalam kondisi tinggi. Tingginya kondisi *goal commitment* ini terlihat dari jawaban responden terhadap “saya akan berusaha keras, lebih dari apa yang biasanya saya lakukan untuk mencapai tujuan” dengan nilai sebesar 4,24.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Goal Commitment*

No.	Daftar Pertanyaan	Distribusi jawaban (%)					Rata-rata skor
		STS	TS	RR	S	SS	
1.	Berapapun tugas yang dilimpahkan kepada saya, saya akan mengerjakannya	0	6	10	76	8	3.86
2.	Pekerjaan ini merupakan tujuan yang baik untuk saya	0	2	10	64	24	4.10
3.	Saya akan berusaha keras, lebih dari apa yang biasanya saya lakukan untuk mencapai tujuan	0	2	16	38	44	4.24
4.	Bagaimanapun tantangan dalam bekerja disini saya harus hadapi untuk mencapai tujuan	0	6	8	50	36	4.16
5.	Dengan pengalaman bekerja yang dimiliki, saya akan berkomitmen untuk sebuah tujuan	0	2	10	40	38	4.14
6.	Perusahaan memberikan tanggapan, saat saya menjalani sebuah proses untuk mencapai tujuan		2	16	46	36	4.16
Rata-rata keseluruhan variabel <i>Goal Commitment</i>							4.11

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 10.
Klasifikasi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

1,00-1,80	= Sangat Rendah
1,81-2,60	= Rendah
2,61-3,40	= Cukup
3,41-4,20	= Tinggi
4,21-5,00	= Sangat Tinggi

Deskripsi jawaban responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 11 menunjukkan bahwa rata-rata skor mengenai kepuasan kerja adalah sebesar 4,06. Nilai tersebut berada di kisaran 3,41-4,20 yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Warung Mina Peguyangan dalam kondisi tinggi. Tingginya kondisi kepuasan kerja ini terlihat dari jawaban responden terhadap “saya mendapatkan imbalan terhadap hasil kerja” dengan nilai sebesar 4,22.

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Distribusi jawaban (%)					Rata-rata skor
		STS	TS	RR	S	SS	
1.	Saya harus menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan	0	8	10	52	30	4.04
2.	Kenaikan jabatan memberikan saya kesempatan untuk berkembang	0	2	18	42	38	4.16
3.	Saya mendapatkan imbalan terhadap hasil kerja	0	0	22	34	44	4.22
4.	Alasan memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	0	6	10	52	32	4.10
5.	Saya menjalin hubungan dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja	0	14	12	56	18	3.78
Rata-rata keseluruhan variabel Kepuasan Kerja							4.06

Sumber : data primer diolah, (2016)

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS disajikan berikut:

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 12.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,834
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,490

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 12 dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,834, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,490. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,490 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Self - efficacy (X_1)	0,465	2,152
Locus of control (X_2)	0,472	2,120
Goal commitment (X_3)	0,757	1,320

Sumber : data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi atau keterkaitan antar variabel bebas yang diteliti.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 14.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.
1.	<i>Self-efficacy</i>	2.508	0.616
2.	<i>Locus of control</i>	-1.906	0.063
3.	<i>Goal commitment</i>	-0.186	0.853

Sumber : data primer diolah, (2016)

Pada Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *self-efficacy*, *locus of control*, dan *goal commitment* masing-masing sebesar 0,616, 0,063 dan 0,853. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.588	1.406		-1.129	.265
	Self-Efficacy	.336	.148	.241	2.276	.028
	Locus Of Control	.519	.108	.503	4.794	.000
	Goal Commmitment	.258	.074	.288	3.485	.001
R Square						0,761
F Statistik						48,883
Sig						0,000

Sumber : data primer diolah, (2016)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,588 + 0,241 X_1 + 0,503 X_2 + 0,288 X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = *Self-Efficacy*

X₂ = *Locus of Control*

X₃ = *Goal Commitment*

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan tanda hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Penjelasan persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

X₁ = 0,241, artinya *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p=0.028). X₂ = 0,503, artinya *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p=0,000). X₃ = 0,288, artinya *goal commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p=001).

Berdasarkan Tabel 15 nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai ($\alpha = 0,05$) maka model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas (*self-efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Nilai determinasi total sebesar 0,761 mempunyai arti bahwa sebesar 76,1% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi *self-efficacy*, *locus of control*, dan

goal commitment, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan Tabel 15 hasil analisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,028 dengan nilai koefisien beta 0,241. Nilai Sig. t $0,028 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya (Chasanah,2008). *Self-Efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya (Judge dan Bono, 2001).

Berdasarkan Tabel 15 hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,503. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hasil penelitian membuktikan

bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Susena (2011) mengemukakan bahwa seorang akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang ia lakukan.

Berdasarkan Tabel 15 hasil analisis pengaruh *goal commitment* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta 0,288. Nilai Sig. t $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *goal commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *goal commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan bahwa *goal commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan *goal commitment* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena saat seorang karyawan merasakan bahwa mereka memiliki sebuah komitmen terhadap hasil yang dicapai, maka saat hasil tersebut dapat tercapai, maka kepuasan mereka atas pekerjaan pun akan meningkat (Lau, 2012).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Variabel *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Variabel *goal commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Warung Mina Peguyangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *goal commitment* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diajukan sesuai dengan hasil rata-rata terkecil deskriptif penelitian adalah Manajemen Warung Mina Peguyangan diharapkan dapat lebih memberikan arahan dan masukan – masukan kepada karyawannya agar lebih yakin untuk dapat bekerja di setiap tugas yang berbeda secara baik. Manajemen Warung Mina Peguyangan sebaiknya lebih memperhatikan dalam suatu pekerjaan sebaiknya seorang karyawan harus lebih bekerja keras agar dalam suatu jabatan terjadi suatu peningkatan. Manajemen Warung Mina Peguyangan diharapkan dapat mengontrol dan memberikan semangat pada karyawannya ketika sedang bekerja. Agar apapun tugas yang dilimpahkan kepada karyawan tersebut dapat dilaksanakan dan dikerjakan dengan baik.

REFERENSI

- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1(4),pp: 295-299.
- Chasanah, N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerpoint, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Mayora Tbk Regional Jateng), pp:71. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Engko C dan Gudono.2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control terhadap Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Unhas Makasar.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Haryanti S. 2011. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Study pada auditor KAP se Jateng & DIY). Universitas Sebelas Maret. .
- Indrawati S. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4),pp:12-24.
- Javad Eslami and Davood Gharakhani. 2012. Organizational Comitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*,2(2).
- Judge, T.A, Bono, J.E. 2001. Relationship of Core Self Evaluations Traits- Self Esteem, Generalized Stability with Job Satisfaction and Job Perfomance: a meta anlaysis, *Journal of Apllied Psychology*, 86,pp:80-92.
- Kreitner dan Kinicki 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta. *attitudes. Journal of Managerial Psychology*, 13,pp334-442.
- Lau W.K. 2012.The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees Job Satisfaction, Northeastern State University, *Businness and Economics Journal*, BEJ-59.
- Mustafa Y and Oya Erdil. 2012. Relationships Between Self Efficacy and Work Engagement nad the Effect on Job Satisfaction : A Survey on Certified Public Accountant. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 58, pp:370-378.

- Noviarini Ni Made, Saroyeni Putu. 2013. Peran Locus Of Control Dalam Hubungan Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Karyawan PLN Denpasar). Universitas Udayana.
- Ozer G, Gunluk M. 2010. The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *Afr. J. Bus. Manage*, 4(8),pp:1500-1509.
- Regina Kaseger Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Salih, Aka and Gokhan Akyuz. 2015. The Effect of Production Management Course on the Self Efficacy of Employee. *Procedia- Social and Behavioral Science*, 197,pp:108-112.
- Setiawan Harman. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variable intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten Temanggung). Universitas Diponegoro.
- Somaeyah Keshavarz and Rozumah. 2012. The Moderating Role Gender on the relationships between perceived paternal parenting style, Locus of Control and Self Efficacy. *Procedia – Social and Behavior Science*, 32, pp:63-68.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Susena, Yogi I Putu. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal. Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta.