

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(GARDA DEPAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**Supriyadi
10408141012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

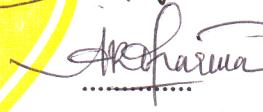
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)” yang disusun oleh Supriyadi, NIM 10408141012 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



HALAMAN PENGESAHAN

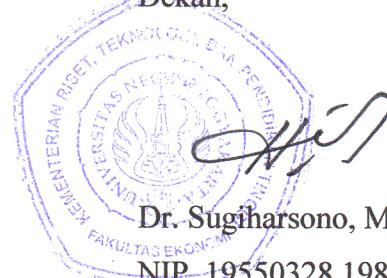
Skripsi yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)" yang disusun oleh Supriyadi, NIM 10408141012 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 14 Januari 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Pengaji		14-02-2016
Prof.Dr.Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Sekretaris Pengaji		14-02-2016
Arum Darmawati, MM.	Pengaji Utama		14-02-2016

Yogyakarta, 12 Februari 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Supriyadi

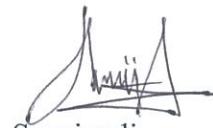
NIM : 10408141012

Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 15 Desember 2015

Yang menyatakan,



Supriyadi

NIM. 10408141012

HALAMAN MOTTO

.” (Sesungguhnya urusannya-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadanya, “Jadilah!” Maka jadilah ia) (Qs. Yasin [36]:82)

“I didn't try to be perfect. But I try do the best” (Supriyadi)

“Kekuatan terbesar ada dalam dirimu. Jangan ragu” (Merry Riana)

“Kalau bisa sukses di usia muda, kenapa harus menunggu tua” (Billy Boen)

“Setiap orang berhak untuk sukses tapi tidak semua orang memiliki keikhlasan untuk mencoba” (Mario Teguh)

“Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa, Selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha” (Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya dedikasikan skripsi ini dengan segala cinta dan kasih kepada :

Ibuku, Sukemi

Nenekku, Katinem

Sepupuku Erlin, Putri, Gisela, Luckyta

Dan Segenap Keluarga besar yang selalu mendukung

Dan,

Untuk sahabat seperjuangan Prayogi Muhamad

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
GARDA DEPAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA**

Oleh:

Supriyadi
NIM. 10408141012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (2) Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (3) Pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja sejumlah 104 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menemukan: (1) Efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan dengan nilai (β) -0,239 (* $p<0.05$; $p=0,024$) dengan pengaruh sebesar (ΔR^2) 0,056 atau 5,6%. (2) Hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan dengan nilai (β) 0,607 (** $p<0.01$; $p=0,000$) dengan pengaruh sebesar (ΔR^2) 0,314 31,4%. (3) Efikasi diri dan hubungan interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja, besarnya pengaruh adalah (ΔR^2) 0,259 atau 25,9 %..

Kata kunci: Efikasi Diri, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja.

**THE EFFECTS OF SELF EFFICACY AND INTERPERSONAL
RELATIONSHIP ON JOB SATISFACTION OF GARDA DEPAN PT. ASELI
DAGADU DJOKDJA**

By:

Supriyadi
NIM. 10408141012

ABSTRACT

*This study aims to analyze: (1) The effect of self efficacy on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (2) Effect of interpersonal relationship on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (3) The effect of self-efficacy and interpersonal relationship on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. This type of research is descriptive associative. The population of this study were all employees of PT. Aseli Dgadu Djokdja totaling 104 employees and 87 employees as sample. The analysis technique used is multiple regression and the sampling technique used simple random sampling. The result found that: (1) The self-efficacy has negative and significant influence on job satisfaction garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja showed that (β) -0,239 ($*p<0.05$; $p=0,024$). Based on adjust R^2 is 0,056 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by self efficacy by 5,6 %. (2) The interpersonal relationship has positive and significant influence on the job satisfaction of garda depan showed that (β) 0,607 ($**p<0.01$; $p=0,000$). Based on adjust R^2 is 0,314 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by interpersonal relationship by 31,4%. (3) Self efficacy and interpersonal relationship simultaneously effect on job satisfaction garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Based on adjust R^2 is 0,259 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by self efficacy and interpersonal relationship by 25,9 %.*

Keywords: Self Efficacy, Interpersonal Relationship, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

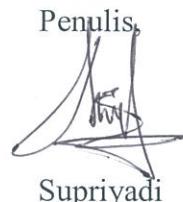
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing sekaligus Sekretaris Pengaji yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, serta motivasi kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Arum Darmawati, MM., selaku narasumber yang telah memberikan motivasi, pertimbangan dan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Farlianto, MBA., selaku Ketua Pengaji yang telah memberikan masukan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.

7. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Segenap dosen pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membagi ilmu dan membantu penulis.
9. Sahabat yang tidak akan pernah tergantikan Prayogi Muhammad dan Bonar Muhzachri.
10. Teman-teman yang luar biasa Aeni Husniah, Danang Firmanto, Cholid Faizal, Novia Utami dan seluruh Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan tahun 2010.
11. Ristan, Laras, Nurma serta teman-teman Pagardepan 50 yang senantiasa membantu dalam penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 15 Desember 2015

Penulis,



Supriyadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORI	10
A. Teori Pendukung	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. Efikasi Diri	16
3. Hubungan Interpersonal	22
B. Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Pikir	31
D. Paradigma Penelitian	35
E. Hipotesis Penelitian	35

BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Dependen.....	36
2. Variabel Independen	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji Instrumen Penelitian	40
H. Tehnik Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Uji Prasyarat Analisis.....	44
3. Analisis Regresi Berganda	47
4. Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Uji Prasyarat Analisis	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Linieritas.....	60
c. Uji Multikolinieritas	61

d. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Pengujian Hipotesis.....	62
C. Pembahasan.....	65
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian.....	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Keterlambatan Garda Depan	4
Tabel 2.	Hasil Wawancara Faktor Kepuasan Kerja	5
Tabel 3.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 4.	Susunan Skala Jawaban	40
Tabel 5.	Hasil <i>KMO and Bartlett's Test</i>	41
Tabel 6.	Hasil Uji CFA Tahap 1	42
Tabel 7.	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 8.	Karakteristik Garda Depan berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 9.	Karakteristik Garda Depan berdasarkan Umur.....	54
Tabel 10.	Karakteristik Garda Depan berdasarkan Pendidikan yang Ditempuh ..	55
Tabel 11.	Karakteristik Garda Depan berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 12.	Rumus Kategorisasi Data.....	56
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Efikasi Diri	57
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Hubungan Interpersonal	58
Tabel 15.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 16.	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 17.	Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 18.	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 19.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62
Tabel 20.	Rangkuman analisis regresi berganda.....	63
Tabel 21.	Ringkasan hasil hipotesis	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian untuk Uji Validitas	78
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian setelah Uji Validitas	81
Lampiran 3. Data untuk Uji Validitas	84
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen	85
Lampiran 5. Data Penelitian Setelah Validitas	87
Lampiran 6. Hasil Karakteristik Responden	89
Lampiran 7. Data Kategorisasi	92
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	95
Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden	96
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	98
Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi.....	99
Lampiran 12. Hasil Uji Deskriptif	100
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas	101
Lampiran 14. Hasil Uji Linieritas	102
Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	103
Lampiran 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104
Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda	106
Lampiran 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	112
Lampiran 19. Tabel Krejcie Morgan.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan seputar dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing didalam mengelola para karyawannya. PT. Aseli Dagadu Djokdja adalah perusahaan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan.

Dagadu sendiri merupakan *brand* yang telah dikenal oleh masyarakat sebagai produk cinderamata khas jogja. Dagadu banyak dicari oleh para wisatawan yang berkunjung ke jogja guna dijadikan oleh-oleh. Konsumen tidak hanya warga luar kota jogja melainkan juga berasal dari warga kota jogja sendiri. PT. Aseli Dagadu Djokdja sangat bergantung pada hasil penjualan produknya, oleh karena itu pihak manajemen menyiapkan strategi khusus untuk menunjang penjualan. Pembentukan tim garda depan (Gardep) merupakan langkah yang dilakukan oleh manajemen PT. Aseli Dagadu Djokdja. Tim ini merupakan karyawan yang bertugas untuk melayani para konsumen yang berkunjung ke gerai atau *stand* Dagadu. Ide ini telah dimulai sejak tahun 1998 dan masih berlanjut hingga saat ini.

Garda depan sendiri direkrut dari para mahasiswa yang berkuliah di jogja melalui proses seleksi dan perekrutan yang cukup ketat, untuk setiap kali perekrutan membutuhkan waktu tiga bulan dengan total sekitar delapan tahap seleksi. Mengingat pentingnya tim ini maka pihak manajemen selalu melakukan evaluasi melalui pertemuan rutin dengan garda depan. Kinerja mereka dievaluasi secara berkala, melalui rapat bulanan maupun empat bulanan sekali. Ini untuk mengetahui apa saja masalah yang dialami selama beroperasi.

Kepuasan kerja garda depan sangat penting untuk diperhatikan sebab sebagai tim *marketing*, mereka adalah ujung tombak penjualan dari perusahaan. Banyaknya keluhan yang sering muncul dari para garda depan, mengindikasikan bahwa mereka merasa tidak nyaman selama bekerja. Keluhan yang timbul mulai dari imbalan, pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan promosi. Permasalahan pertama yang sering timbul adalah keluhan mengenai gaji. Garda depan telah dikontrak menggunakan surat perjanjian kerja waktu tertentu dimana isi kontrak telah memuat mengenai sistem penggajian. Keluhan mengenai gaji terutama timbul dari garda depan yang baru direkrut, mereka mengeluhkan dimana gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Keluhan yang kedua mengenai pekerjaan, *Jobdesk* seorang garda depan cukup rumit seperti mengecek stok, menata stok, membersihkan gerai dan melayani konsumen. Sejumlah *jobdesk* tersebut harus dikerjakan secara cepat terutama ketika jumlah konsumen yang berkunjung sedang banyak maka

tekanan pekerjaan menjadi semakin besar, kondisi tersebut membuat garda depan merasa lelah dan bosan mengenai rutinitas pekerjaannya yang dilakukan.

Permasalahan lain yang timbul adalah persinggungan antar rekan kerja, perselisihan ini berakibat kondisi kerja tidak nyaman dan kondusif. Kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Rekan kerja yang lebih senior merasa memiliki hak untuk memberikan sejumlah *jobdesk* kepada garda depan baru, contoh adalah tugas membeli makanan untuk makan siang maka garda depan yang lebih *junior* adalah yang bertugas untuk membeli makanan. Rasa hormat kepada senior yang dijunjung tinggi menimbulkan hubungan menjadi tidak harmonis.

Permasalahan lain ialah keluhan terhadap *Supervisor*, selaku atasan didalam gerai mereka adalah orang yang harusnya peka terhadap kondisi kegeriahan tetapi sering kali *supervisor* tidak berkeliling mengecek kondisi gerai. Keputusan yang dianggap kurang memihak garda depan juga sering dikeluhkan misalnya mengenai giliran istirahat, hak istirahat didapatkan oleh garda depan yang masuk duluan atau sedang lembur dan sakit. Kenyataan dilapangan seringkali *supervisor* mendahulukan siapa yang izin duluan dan tidak mengutamakan aturan yang dibuat, sehingga membuat garda depan yang memiliki hak untuk istirahat terlebih dahulu menjadi kecewa dan mengeluh. Keluhan yang terakhir ialah mengenai promosi setelah mereka lepas menjadi garda depan. Setelah habis masa kontrak

memang mereka diberikan kesempatan untuk melanjutkan menjadi *supervisor* atau *casier*. Namun lowongan tersebut jarang sekali ada dan adanya kriteria bahwa mereka jabatan tersebut hanya bisa diduduki bagi garda depan yang mendapatkan penghargaan ketika menjadi garda depan. Hal ini memicu kontroversi karena penghargaan itu hanya tersedia untuk beberapa orang selama periode kontrak. Permasalahan-permasalahan tersebut menimbulkan ketidakpuasan pada garda depan.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi (Robbins,1996), hal ini karena karyawan merasa tidak nyaman dengan tempat bekerja atau tidak puas terhadap suatu hal. Berikut daftar keterlambatan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja selama kurun waktu bulan april 2015 hingga agustus 2015:

Tabel. 1 Data Keterlambatan Garda Depan

Bulan	Keterlambatan
April	1
Mei	2
Juni	1
Juli	6
Agustus	1

Sumber : Data Absensi *Supervisor*

Dari data tersebut terlihat bahwa untuk bulan Juli banyak garda depan yang terlambat. Hal ini dikarenakan jadwal kerja yang lebih padat mengingat bulan ini adalah bulan-bulan libur sekolah. Padatnya gerai ketika musim liburan membuat garda depan harus bekerja lebih cepat dan tepat dari bulan biasa, hal ini berlangsung selama musim liburan dan menyebabkan sejumlah garda depan merasa kelelahan dan mengabaikan tanggungjawab misalnya dengan berpura-pura sibuk sendiri ketika ada

konsumen yang datang. Sebagian garda depan mengalihkan pekerjaan kepada rekan mereka padahal mereka secara diam-diam hanya merasa malas untuk bekerja, ini membuat garda depan merasa tidak nyaman karena beban kerja menjadi tidak seimbang.

Kemudian penulis menindaklanjuti temuan dengan melakukan wawancara terhadap 30 responden garda depan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Wawancara Faktor Kepuasan Kerja

No.	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan	Suara
1.	Efikasi Diri	16
2.	Hubungan Interpersonal	21
3.	Kompensasi	8
4.	Beban Kerja	8
5.	Lingkungan Kerja	5
6.	Kepemimpinan	2

Sumber: Data diolah 2015

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa hubungan interpersonal adalah faktor yang paling banyak dipilih dengan total sebanyak 21 responden, hal ini dikarenakan garda depan bekerja secara tim baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan posisi yang sama. Keakraban didalam tim selalu diupayakan oleh atasan guna menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi garda depan, dengan adanya keakraban dalam tim maka diharapkan hasil kerja juga baik. Keharmonisan antara rekan kerja dapat dilihat dari banyak hal yang terjadi selama mereka bekerja misalnya saling berbagi masalah pribadi, saling tukar pendapat ketika rapat, dan saling membantu dalam bekerja. Meskipun telah diupayakan sedemikian rupa

akantetapi ketidakcocokan antar individu masih terjadi. Pergesekan pendapat atau perselisihan pandangan membuat kerja tim tidak berlangsung sebagaimana mestinya. Hal ini masih diperparah dengan adanya rasa senioritas yang berlebihan dari garda depan lama terhadap garda depan yang baru masuk. Kondisi ini menghambat transfer ilmu mengenai pekerjaan terutama bagi garda depan yang tidak mudah akrab atau pemalu.

Faktor selanjutnya yang paling banyak dipilih adalah efikasi diri sebanyak 16 responden, faktor ini banyak dipilih oleh responden karena mereka menilai bahwa seberat apapun pekerjaan dan lingkungan kerja jika seseorang memiliki efikasi diri yang baik maka hambatan yang terjadi dapat dilalui. Garda depan dengan efikasi diri yang tinggi akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab berbeda dengan garda depan dengan efikasi diri yang rendah maka hanya bekerja seadanya atau mungkin justru mengakibatkan kerja tim menjadi tidak baik. Contoh kasus yang terjadi ketika efikasi diri rendah adalah melayani konsumen seadanya atau justru menghindari konsumen dan lebih memilih untuk beristirahat secara diam-diam. Proses penguasaan materi dalam masa *training* juga dapat menggambarkan bagaimana efikasi seorang garda depan. Para garda depan harus menghafalkan *product knowledge* baik *pricelist* maupun yang lainnya diluar kepala. Garda depan dengan efikasi diri yang baik tentu akan menganggap ini sebagai tantangan bagi mereka namun tidak sedikit garda depan yang malas untuk belajar dan hanya

mengandalkan temannya. Hasil dari responden juga menyebutkan faktor kepemimpinan sebanyak 2 responden, kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing sebanyak 8 responden, dan lingkungan kerja sebanyak 5 responden.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja beserta faktor yang mempengaruhinya yakni efikasi diri dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Manajemen kerja yang buruk dari garda depan mengenai pola kerja berakibat penurunan kepuasan kerja.
2. Kepuasan garda menurun seiring dengan semakin tingginya tekanan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kerja tim yang baik.
3. Kecakapan kerja tiap garda depan yang berbeda membuat sebagian garda depan merasa lebih lelah dari garda depan lainnya karena harus melakukan *back up* terhadap tugas yang tertunda.
4. Individu dengan efikasi diri rendah cenderung bekerja seadanya.

5. Perbedaan antara individu mengakibatkan masalah terhadap hubungan antar pribadi.
6. Rasa senioritas yang muncul didalam lingkungan kerja menimbulkan rasa tidak nyaman dalam pergaulan.

C. Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja).

D. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
2. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
2. Mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
3. Mengetahui pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Manajemen

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan pengembangan bidang manajemen sumber daya khususnya seputar karyawan *frontliner*.

3. Bagi peneliti

Penelitian diharapkan dapat membantu dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Pendukung

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007: 202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2011:114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Perasaan yang berhubungan dengan pegawai ialah melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Menurut Handoko (2007: 202) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Locke (Roziqin, 2010:68) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional atau pernyataan terhadap kesenangan yang dinilai dari pekerjaan seseorang atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan dimana pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Davis (Mangkunegara, 2005: 117) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja

Menurut Hariandja (2002: 291) kepuasan kerja adalah kondisi ketika pekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Mangkunegara (2009: 117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan

karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi instansi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Sedangkan menurut Rivai (2006: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual diluar kerja. Kepuasan kerja memiliki beberapa segi yaitu sebagai berikut :

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji, dan jaminan sosial).
- 2) Segi sosial psikologi yang berupa kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, masalah pengawasan, dan hubungan dengan karyawan serta atasan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:120) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

- 1) Faktor individu : kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan , mutu pengawasan , jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Robbins (Roziqin, 2010: 73-74) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menggunakan kemampuan dalam beragam tugas dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka mengerjakan tugasnya.

- 2) Ganjaran yang pantas

Semakin karyawan menganggap ganjaran yang mereka terima adil dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka mereka akan semakin merasa puas.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung

Pekerja lebih menyukai apabila kondisi fisik lingkungan kerja mereka aman dan tidak merepotkan.

- 4) Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang mendukung akan mendukung terhadap semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

- 5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Bila seseorang bekerja untuk pekerjaan yang sebangun dengan pekerjaan yang dipilih maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan *Job Description Index Theory* (Nugroho, 2014 :56)

indikator untuk mengukur kepuasan kerja ialah:

1) Kepuasan terhadap gaji

Seberapa besar keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian pada karyawan.

2) Kepuasan terhadap promosi

Karyawan memperoleh kesempatan karir yang sama.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Seberapa baik komunikasi antar individu satu sama lainnya.

4) Kepuasan terhadap atasan

Seberapa puas karyawan terhadap kepemimpinan atasan.

5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap waktu dan kelengkapan penunjang lainnya dalam bekerja.

d. Teori Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa teori kepuasan kerja seperti dikutip oleh Mangkunegara (2009: 120-121):

1) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam. Adapun komponen teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity in equity*.

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi pekerjaan () .

2) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *disperancy* yang positif.

3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfied* dan *dissatisfied*.

e. Dampak Ketidakpuasan Karyawan

Menurut Robbins (1996: 184) menyebutkan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, misalnya berhenti, karyawan mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau melecehkan sebagian dari tanggungjawab mereka. Terdapat 4 respons yang berbeda satu sama lain yaitu :

- 1) Keluar : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi.

- 2) Suara : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Kesetiaan : ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
- 4) Pengabaian : ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

2. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura (1992) ia mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang rumit.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowwledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut teori kognitif Bandura, keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan

tindakan yang mereka kerja. Efikasi diri juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok (Baraba *et al*, 2014: 63).

Menurut Baron & Byrne (1991) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Sedangkan Gibson *et all* (2012: 159) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau self-esteem karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, orang ini akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Schermerhorn *et all* (Wibowo, 2011: 97) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan *confidence*, *competence*, dan *ability*. Pembelajaran membuat seseorang mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku positif. Dengan pembelajaran maka efikasi diri seseorang akan meningkat.

Dalam pekerjaan, orang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, muncul sebagai pemimpin, sementara yang tidak percaya terhadap kemampuan diri mereka menemukan diri mereka “hilang dalam orang banyak”. Mereka secara tidak sengaja memperlihatkan keraguan mereka, dan teman mereka mendengar, dan belajar untuk mencari nasehat dari yang lainnya (Reivich & Shatte, 2002: 42).

Efikasi diri tidak boleh dikacaukan dengan penilaian tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi akan membantu menentukan hasil yang diharapkan. Kepercayaan diri pada individu akan membantu mencapai keberhasilan (Hidayat, 2011: 156). Efikasi diri secara umum berhubungan dengan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian dari yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Meskipun demikian, keduanya juga memiliki perbedaan, yaitu efikasi diri tidak mempunyai komponen penghargaan diri seperti *self-esteem*.

b. Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu:

1) Dimensi Tingkat

Kemampuan individu dalam mengatasi tingkat kesulitan yang berbeda. Individu yang tingkat efikasi dirinya tinggi akan mempunyai

keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yaitu keyakinan bahwa apa yang ia geluti akan sukses. Sebaliknya individu yang mempunyai efikasi rendah ia akan mempunyai keyakinan yang rendah pula tentang usaha yang dilakukannya. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkat beban individu, terhadap tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu melakukannya dan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar kemampuannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas dan cara menyelesaikan tantangan.

2) Dimensi Kekuatan

Berkaitan dengan keyakinan kekuatan pada individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha terhadap apa yang ingin dicapai meski terdapat kesulitan dan rintangan. Dengan adanya efikasi diri kekuatan usaha yang lebih besar akan mampu didapat. Semakin kuat efikasi diri dan semakin kuat ketekunan semakin tinggi pula kemungkinan kegiatan yang dipilih akan berhasil.

3) Dimensi Keleluasaan

Berkaitan dengan cakupan luas tingkah laku dimana individu merasa yakin dengan kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu terungkap gambaran

umum tentang efikasi diri yang berkaitan. Generalisasi bervasiasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif, dan afeksi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Ghufron & Risnawati (2014: 74-75) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

1) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan terkurangi.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experince*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian

individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4) Kondisi Fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

d. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura indikator efikasi diri ialah (Rohmawati ,2014: 89-90):

1) *Generality*

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki perilaku yang positif, memiliki keinginan untuk berhasil, dan berorientasi

pada tujuan. Seseorang akan menetapkan tujuan pribadinya berdasarkan dari kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan yang ingin dicapainya.

2) *Magnitude*

Letak kendali individu mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Segala sesuatu yang terjadi pada diri seseorang akan menjadi tanggung jawab pribadinya sendiri.

3) *Strength*

Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu akan terus menerus tekun menjalaninya hingga mencapai keberhasilan. Ketekunan yang kuat biasanya akan menghasilkan *outcome* yang diharapkan.

3. Hubungan Interpersonal

a. Pengertian Hubungan Interpersonal

Pada dasarnya manusia hidup sebagai mahluk individu sekaligus sosial. Sebagai mahluk individu maka manusia memiliki keunikan dengan mahluk lainnya. Selain itu maka manusia juga merupakan mahluk social tidak dapat hidup sendirian, melainkan memerlukan pertolongan dengan mahluk lainnya. Manusia berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu lainnya dan saling memerlukan satu sama lainnya, hubungan ini sering disebut sebagai hubungan interpersonal. Dicks dan

Heider (Moningka dan Widyarini, 2005: 148) mendefinisikan hubungan interpersonal sebagai hubungan erat yang terjadi diantara dua individu atau lebih.

Hubungan interpersonal adalah dimana kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita (Hakim, 2014: 542). Semakin baik hubungan interpersonal maka akan semakin baik hubungan antara seseorang. Ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya menyampaikan pesan namun juga menentukan kadar hubungan interpersonal.

Ranupandojo dan Husnan (1997) mengungkapkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai sehingga mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan yang baik dengan teman-temannya (Vemmylia, 2009: 28).

Efendy mendefinisikan hubungan interpersonal kedalam arti luas dan arti sempit (Vemmylia, 2009: 27). Hubungan interpersonal dalam arti luas ialah interaksi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Hubungan interpersonal dalam arti sempit dilakukan adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja dengan

tujuan untuk menimbulkan kegairahan bekerja dan kegiatan kerja menjadi semangat yang produktif.

Menurut Pearson (Wisnuwardhani dan Mashoedi, 2012: 117) maka hubungan interpersonal diartikan sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Menurut Johnson (Moningka dan Widyarini, 2005:148) untuk menciptakan, mengembangkan, dan mempertahankan hubungan interpersonal terdapat empat area kemampuan yang harus dimiliki individu, yaitu adanya rasa percaya dan mau mengenal satu sama lain, komunikasi yang baik, kemampuan untuk menerima dan memberi dukungan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik termasuk mengendalikan emosi.

b. Ciri-Ciri Hubungan Interpersonal

Menurut Suranto (2011: 28) ciri-ciri hubungan interpersonal ialah:

1) Mengenal secara dekat

Artinya bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan interpersonal saling mengenal secara dekat. Dikatakan dekat karena biasanya mereka mempunyai beberapa informasi mengenai individu tersebut seperti nama, alamat, pekerjaan atau identitas lainnya. Pada dasarnya semakin dekat mereka maka akan semakin banyak informasi pribadi yang diketahui oleh individu tersebut.

2) Saling memerlukan

Hubungan interpersonal diwarnai dengan pola hubungan secara dua arah dan saling memerlukan. Sekurang-kurangnya kedua belah pihak merasa saling memerlukan kehadiran seorang teman untuk berinteraksi, bekerjasama, saling member dan menerima. Dengan demikian adanya saling memerlukan dan saling mendapatkan manfaat ini akan menjadi tali pengikat kelangsungan hubungan interpersonal.

3) Pola hubungan antarpribadi

Pola ini ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan diantara keduanya. Hubungan interpersonal ditandai dengan pemahaman sifat pribadi diantara kedua belah pihak. Masing-masing saling terbuka sehingga dapat menerima perbedaan sifat pribadi tersebut. Adanya perbedaan pribadi antara dua orang bukan menjadi penghalang untuk mereka saling mengisi kelebihan ataupun kekurangan.

4) Kerjasama

Kerjasama akan timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan yang sama dan pada saat yang sama mempunyai kesamaan pengetahuan dan pengendalian diri untuk memenuhi kepentingan tersebut. Bentuk kerjasama antara lain:

- a) Kerukunan yang mencakup gotong royong dan tolong menolong. Masing-masing pihak menyadari bahwa hubungan interpersonal itu tujuannya adalah meneguhkan pertemanan.

- b) *Bargaining*, pelaksanaan perjanjian mengenai pertukaran barang-barang dan jasa antara dua orang atau lebih
 - c) Kooptasi yakni suatu proses penerimaan unsur-unsur baru dalam suatu hubungan interpersonal, sebagai suatu cara mereka untuk menghindari terjadinya keguncangan dalam stabilisasi hubungan interpersonal yang bersangkutan.
 - d) Koalisi yaitu kombinasi antaradua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama.
 - e) *Joint-venture* yaitu kerjasama dalam pengusahaan proyek-proyek tertentu.
- c. Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal

Menurut Baron dan Byrne (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal adalah:

1) Faktor Internal

Faktor ini berasal dari diri individu masing-masing meliputi:

a) kebutuhan untuk berinteraksi

Kebutuhan berinteraksi adalah suatu keadaan di mana seseorang berusaha untuk mempertahankan suatu hubungan, bergabung dalam kelompok, berpartisipasi dalam kegiatan, menikmati aktivitas bersama keluarga atau teman, menunjukkan perilaku saling bekerja sama, saling mendukung, dan konformitasi. Kita cenderung ingin berinteraksi dengan orang lain, namun dilain waktu, terkadang kita tidak ingin berinteraksi atau ingin sendirian.

b) pengaruh perasaan

Jika kita membuat orang lain senang saat kita bertemu dengannya, maka interaksi akan lebih mudah terjalin. Sebaliknya, ketika kita bertemu orang tersebut dan kita membuat perasaannya negatif (kesal, marah), orang tersebut akan lebih sulit untuk berinteraksi dengan kita. Dalam berbagai situasi sosial, humor dapat digunakan secara umum untuk mencairkan suasana dan memfasilitasi interaksi pertemanan. Humor yang menghasilkan tawa dapat membuat kita lebih mudah berinteraksi, sekalipun dengan orang yang belum dikenal.

2) Faktor Eksternal, terdiri dari :

a) Kedekatan

Kedekatan secara fisik antara dua orang yang tinggal dalam satu lingkungan yang sama seperti di kantor dan di kelas, menunjukkan bahwa semakin dekat jarak geografis di antar mereka, semakin besar kemungkinan kedua orang tersebut untuk sering bertemu. Selanjutnya, pertemuan tersebut akan menghasilkan penilaian positif satu sama lain, sehingga timbul ketertarikan diantara mereka

b) Daya tarik fisik

Daya tarik fisik menunjukkan bahwa sebagian besar orang percaya bahwa laki-laki dan perempuan yang menarik menampilkan ketenangan, mudah bergaul, mandiri, dominan, gembira, seksi, mudah beradaptasi, sukses, lebih maskulin (untuk laki-laki), lebih feminin (untuk perempuan) dari pada orang yang tidak menarik.

3) Faktor Interaksi

a) Persamaan-perbedaan

Semakin banyak kesamaan semakin juga saling menyukai. Tidak hanya persamaan perbedaan juga terasa menyenangkan dari pada persamaan karena kita dapat mengetahui apa yang belum kita ketahui dan dapat berbagi pengalaman, dari pengalaman-pengalaman masing-masing kita dapat melakukan bersama-sama perbedaan diantara kita. Keuntungan yang di dapatkan dari perbedaan adalah kita dapat lebih belajar hal yang baru dan bernilai darinya.

b) *Reciprocal Liking*

Faktor lain yang juga mempengaruhi ketertarikan kita kepada orang lain adalah bagaimana orang tersebut menyukai kita. Secara umum, kita menyukai orang yang juga menyukai kita dan tidak menyukai orang yang tidak juga menyukai kita. Dengan kata lain, kita memberikan kembali perasaan yang diberikan orang lain kepada kita.

d. Tahapan Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal terjalin melalui beberapa tahapan ,menurut Devito (Wisnuwardhani dan Mashoedi, 2012: 120) tahapan yang harus dilalui ialah:

1) Tahap kontak

Semua hubungan diawali dengan kontak dengan orang lain. Fase pertama ini akan menimbulkan persepsi dimana seseorang dapat melihat, mendengar atau membau orang lain.

2) Tahap keterlibatan

Merupakan tahap lebih lanjut ketika seseorang sudah memutuskan untuk lebih mengenal orang lain. Bisa salah satu pihak membuka diri maupun pihak lainnya yang membuka diri.

3) Tahap keakraban

Pada tahapan ini maka orang akan lebih mengikat diri satu sama lainnya. Masing-masing berusaha mempertahankan hubungannya agar tidak putus, sehingga terbentuklah pertalian satu sama lainnya.

4) Tahap pemudaran

Tahap ini ditandai dengan semakin melemahnya hubungan antara kedua belah pihak. Waktu yang mereka lalui semakin sedikit, dan tidak ada lagi pengungkapan hal pribadi satu sama lain.

5) Tahap pemulihan

Pada tahapan ini maka masing-masing pihak akan melakukan usaha pemulihan hubungan seperti semula. Hal ini disebut dengan tahap perbaikan, tahap ini bisa diupayakan oleh satu pihak maupun oleh kedua belah pihak.

6) Tahap pemutusan

Pemutusan hubungan diawali dengan perpisahan diantara kedua orang yang memiliki hubungan.

e. Indikator Hubungan Interpersonal

Menurut Rakmat (Vemmylia, 2009: 31) menyebutkan bahwa indikator hubungan interpersonal ialah:

1) Saling menghargai

Serupa dengan toleransi, menghormati sesama merupakan hal yang utama dari sebuah hubungan interpersonal. Individu menghormati individu, kelompok, maupun khalayak lainnya akan membuat hubungan interpersonal tercipta dengan baik melalui terbangunnya sebuah citra baik.

2) Loyalitas dan toleransi

Toleransi akan membuat orang lain merasa nyaman kepada kita sehingga tercipta sebuah komunikasi yang baik dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik.

3) Keterbukaan

Hubungan interpersonal yang baik dimulai dari sebuah keterbukaan antara suatu individu terhadap individu lainnya.

4) Keakraban

Keakraban mengacu pada pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak dapat memenuhi kebutuhan kasih sayang seperti yang dimaksud.

B. Penelitian Relevan

1. Paranita pada tahun 2008 meneliti Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. Hasil penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pemasaran pabrik rokok tersebut.
2. Penelitian Churchill pada tahun 2015 dengan judul *Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce* mengemukakan bahwa adanya hubungan interpersonal antar sales akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan interpersonal yang terjalin akan membuat individu merasa diterima didalam organisasi sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat.
3. Penelitian Rachmadi pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Rekan Kerja terhadap *Work Engangement* pada Karyawan Restaurant menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement*, lebih jauh dia menyimpulkan bahwa *work engagement* sangat ditentukan oleh kepuasan kerja.

C. Kerangka Pikir

1. Efikasi Diri Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Garda Depan

Efikasi Diri meruntut kepada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat, hal ini dikarenakan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan semakin besar dan akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Setiap garda depan memiliki tujuannya masing-masing ketika melamar menjadi karyawan, ditambah latarbelakang yang berstatus mahasiswa tentunya bukan hanya mengejar gaji. Banyak diantara garda depan ingin mencari tambahan pengalaman, mencari surat rekomendasi kerja dan juga menambah jaringan pertemanan. Tingkat efikasi diri garda depan yang tinggi akan membantu setiap garda depan mencapai apa yang menjadi tujuan masing-masing. Pihak manajemenpun menyediakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi mulai dari *Gardep Of the Month* sebagai karyawan terbaik setiap bulannya, *best excellence* bagi garda depan dengan kualitas pelayanan terbaik dan gardep penakluk pagi bagi karyawan yang rajin datang paling awal. Setiap penghargaan disertai sertifikat resmi yang nantinya dapat digunakan untuk melamar pekerjaan. Dengan tersedianya berbagai penghargaan tersebut tentunya garda depan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi akan berusaha mencapai tujuan menjadi yang terbaik sehingga kepuasan yang mereka peroleh juga semakin tinggi.

2. Hubungan Interpersonal Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Garda Depan

Pekerjaan para garda depan tentunya bukanlah hanya bersifat individu melainkan mereka terlibat pula didalam sebuah tim kerja. Banyaknya pekerjaan menuntut kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan. Hubungan interpersonal garda depan dengan sesama garda depan maupun dengan karyawan lain baik atasan *security, supervisor, dan office boy*. Komunikasi yang baik timbul dari hubungan yang harmonis diantara karyawan, semakin harmonis hubungan antar karyawan maka akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan.

Saling menghargai pendapat masing-masing individu ketika terjadi masalah digerai atau ketika kondisi mendesak merupakan kunci keharmonisan didalam interaksi, garda depan juga selalu terbuka dengan evaluasi yang diberikan oleh atasan ketika jam tutup gerai. Evaluasi bisa merupakan kritik yang menyinggung perasaan namun keterbukaan ini diharapkan dapat membangun diri garda depan menjadi lebih baik. Keakraban yang terjalin merubah hubungan kerja menjadi seperti hubungan kekeluargaan, dengan keharmonisan yang terjalin maka setiap garda depan akan merasa nyaman dan gembira sehingga kepuasan kerjapun ikut meningkat.

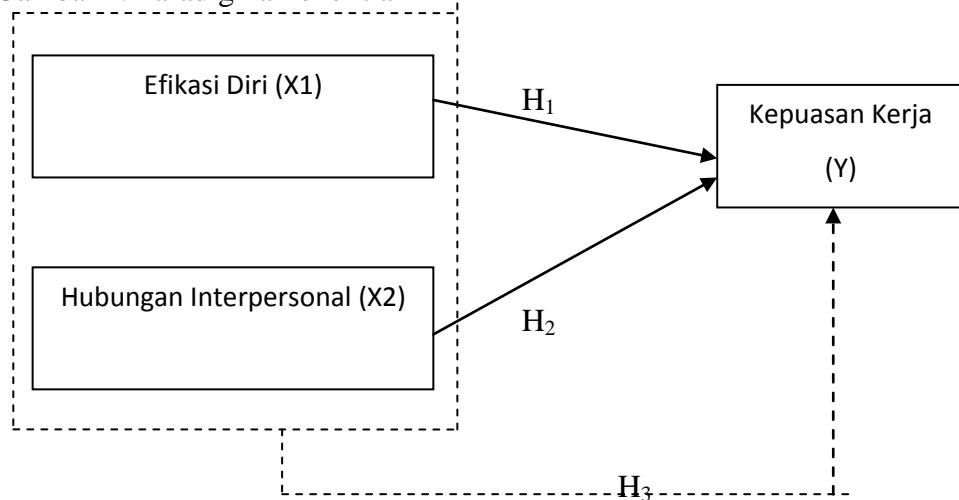
3. Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Garda Depan

Seorang garda depan tentulah memiliki rasa keyakinan terhadap diri mereka sendiri, hal ini tentu dipengaruhi oleh banyak hal yang dia alami baik dari lingkungan keluarga, pertemanan dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat efikasi diri yang dia miliki sebelum menjadi garda depan dagadu. Semakin tinggi efikasi diri yang dia miliki akan membantunya dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan seorang garda depan. Apabila efikasi dirinya rendah maka tentunya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang rendah karena hasil kerja yang dilakukan dibawah hasil kerja garda depan dengan keyakinan diri yang lebih tinggi.

Hubungan interpersonal antar rekan kerja yang dilakukan seorang garda depan akan membawa berbagai dampak terhadap diri mereka masing-masing. Apabila ia menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan timnya secara keseluruhan hal ini tentunya akan menambah kepuasan kerjanya sebagai garda depan. Seorang rekan kerja akan membagi beban kerja yang berat untuk dipikul bersama, persamaan perasaan dan keadaan ini akan meningkatkan hubungan antar garda depan dan warga gerai lainnya. Sehingga secara keseluruhan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

D. Paradigma Penelitian

Gambar 1. Paradigma Penelitian



X1: Efikasi Diri

X2 : Hubungan Interpersonal

Y : Kepuasan Kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_{a1} : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)

H_{a2} : Hubungan Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)

H_{a3} : Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini termasuk penelitian *asosiatif causal* (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sekaran, 2006: 110). Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif akan menggambarkan analisa pengaruh antar variabel dinyatakan dalam angka. Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Efikasi Diri (X_1) dan Hubungan Interpersonal (X_2).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependental (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut Hariandja (2002: 291) kepuasan kerja adalah kondisi ketika pekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Indikator yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada *Job Description Index Theory* (JDI) adalah: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi,

kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Variabel Independen

a. Efikasi Diri (X_1)

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Indikator efikasi diri menurut Bandura adalah orientasi pada tujuan, orientasi kendali kontrol, dan ketahanan.

b. Hubungan Interpersonal (X_2)

Hubungan interpersonal adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja dengan tujuan untuk menimbulkan kegairahan bekerja dan kegiatan kerja menjadi semangat yang produktif. Hubungan Interpersonal diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rakhmat yaitu: saling menghargai, loyal dan toleran, keterbukaan, keakraban.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di gerai penjualan PT. Aseli Dagadu Djokdja selama kurun waktu Januari 2015 sampai dengan selesai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian/segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Wibisono, 2000: 29). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Garda Depan Dagadu Yogyakarta dengan jumlah karyawan mencapai 104 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan 87 garda depan sebagai responden, untuk mengetahui jumlah sampel minimal maka penulis menggunakan panduan dari tabel *krejcie morgan* dengan jumlah populasi 104 maka jumlah sampel minimal ialah 86 responden (tabel dapat dilihat pada lampiran 19).

E. Tehnik Pengumpulan data

Penulis menggunakan metode kuesioner didalam mengumpulkan data penelitian. Kuesioner yang diberikan menggunakan 5 pilihan jawaban yang disusun sedemikian rupa sehingga responden dapat memilih pernyataan yang sesuai dengan pilihan jawaban mereka.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan dan diuji validitas dan reliabilitasnya oleh para peneliti

sebelumnya. Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner untuk memperoleh informasi tentang pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk efikasi diri penulis mengacu pada instrumen yang digunakan oleh Rohmawati (2014), contoh pernyataan “Saya tidak yakin dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya”. Variabel hubungan interpersonal penulis mengacu pada kuesioner yang dipakai oleh Vemmylia (2009) contoh pernyataan “Saya ikut merasakan dan memikirkan permasalahan yang dihadapi karyawan lain”. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan variabel dari Nugroho (2014) contoh pernyataannya “Saya akan merasa puas dengan pekerjaan saya”.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.

Konstruk	Indikator Variabel	Kode Item
Kepuasan Kerja (Nugroho, 2014 :56)	Kepuasaan terhadap gaji	KK1, KK2
	Kepuasaan terhadap promosi	KK3, KK4
	Kepuasaan terhadap rekan kerja	KK5, KK6
	Kepuasaan terhadap atasan	KK7, KK8
	Kepuasaan terhadap pekerjaan itu sendiri	KK9, KK10
Efikasi Diri (Rohmawati, 2014: 89-90)	<i>Strength</i>	ED1, ED2, ED3
	<i>Magnitude</i>	ED4, ED5, ED6
	<i>Generality</i>	ED7, ED8, ED9
Hubungan Interpersonal (Vemmylia , 2009: 31)	Saling menghargai	HI1
	Loyal dan Toleran	HI2
	Keterbukaan	HI3
	Keakraban	HI4

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut (Sekaran, 2006; 132).

Tabel 4. Susunan Skala Jawaban

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan computer untuk melakukan uji validitas.

Hasil KMO dan Uji Validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan menggunakan 50 responden ditunjukkan dengan tabel berikut :

Tabel 5. Hasil *KMO and Bartlett's Test*
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	916,478 253
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer 2015

Nilai *KMO Bartlett's Test Of Sphecify* dikatakan layak apabila lebih besar dari 0,05 sedangkan hasil *KMO Bartlett's Test Of Sphecify* sebesar 0,764 Sig. 0,000 yang berarti antar variabel terjadi korelasi nilai Sig <0,05.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa item pertanyaan masing-masing variabel mengelompok menjadi satu dengan *loading factor* (>0,50) hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama. (Ghozali, 2011: 58).

Tabel 6. Hasil Uji CFA tahap 1

	Rotated Component Matrix ^a		
	Component	1	2
KK1		,760	
KK2		,848	
KK3		,790	
KK4		,831	
KK5		,799	
KK6		,887	
KK7		,881	
KK8		,894	
KK9		,852	
KK10		,924	
ED1			,790
ED2			,768
ED3			,489
ED4			,636
ED5			,723
ED6			,588
ED7			,550
ED8			,762
ED9			,794
HI1			,864
HI2			,790
HI3			,878
HI4			,824

Sumber: Data Primer 2015

Dari hasil uji CFA maka terlihat bahwa butir ED3 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loadings factor* < 0,50. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada 1 butir pertanyaan yang gugur. Butir pertanyaan yang dimaksud ialah butir pertanyaan nomor 13 yang masuk dalam butir pertanyaan efikasi diri memiliki nilai signifikansi <0,5 yaitu 0,489 sehingga butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid dan gugur.

Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dengan metode yang sama seperti diatas namun dengan menghapus butir pertanyaan yang gugur, dan hasilnya terlihat bahwa untuk butir pertanyaan yang lain dinyatakan valid dengan rincian untuk variabel kepuasan kerja terdapat 10 butir pertanyaan valid, efikasi diri ada 8 pertanyaan valid dan hubungan interpersonal 4 butir pertanyaan dinyatakan valid (hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 4).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2003: 154). Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011: 34).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Efikasi Diri	0,855	Reliabel
Hubungan Interpersonal	0,868	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,957	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

H. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut Saifuddin Azwar (2006:109):

- a. Tinggi = $X \geq M + SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah = $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau data tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 28). Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program *SPSS 20.00 for Windows*. Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila F hitung < pada F tabel maka hubungannya linear. Sedangkan jika F hitung > F tabel maka hubungannya tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendekripsi adanya multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0.10$ atau sama dengan $\text{VIF} \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresinya adalah (Ghozali, 2011: 106):

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{X}_2 + \mathbf{e}$$

Keterangan :

\mathbf{Y} = Kepuasan kerja karyawan

\mathbf{a} = Konstanta

\mathbf{b}_1 = Koefisien regresi dari efikasi diri

\mathbf{b}_2 = Koefisien regresi dari hubungan interpersonal

- X_1 = Efikasi diri
 X_2 = Hubungan interpersonal
e = Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Ghazali (2011: 97), koefisien determinasi (ΔR^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

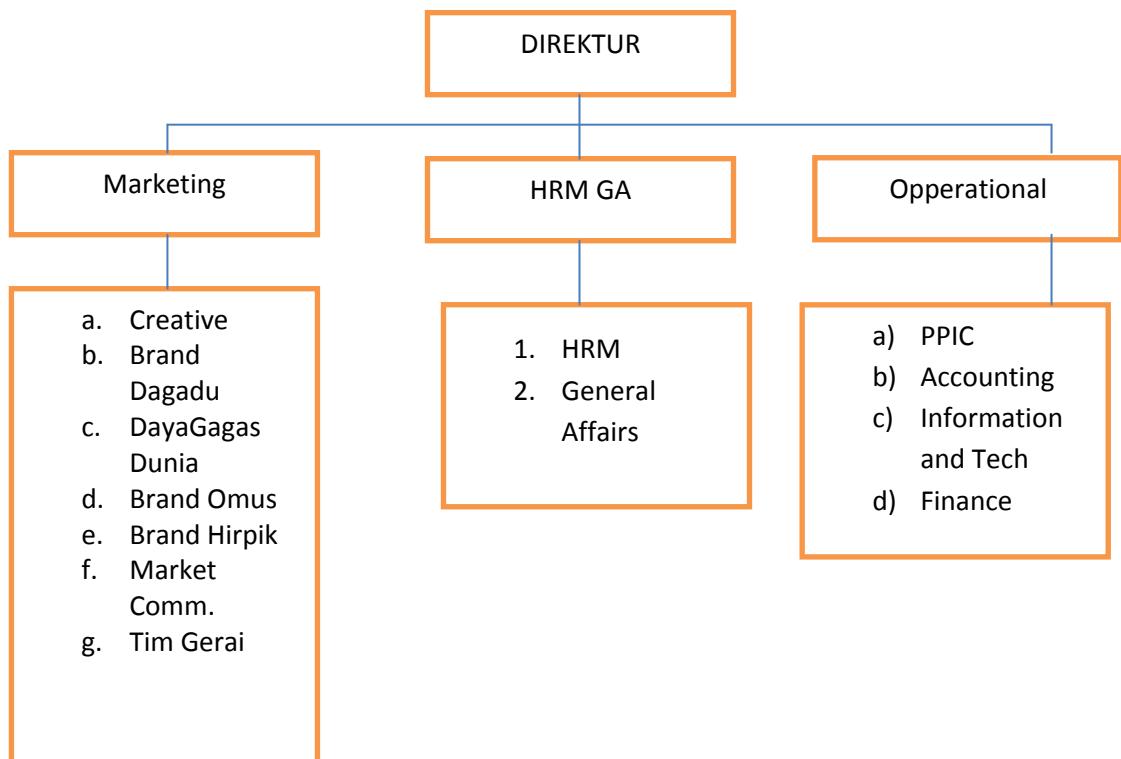
Dagadu Djokdja didirikan oleh sekumpulan mahasiswa arsitek Universitas Gajah Mada pada tahun 1994 yang pada awalnya hanya bertujuan untuk mengerjakan tugas kewirausahaan. Namun kini usaha ini semakin berkembang dan telah resmi berbentuk Perseroan Terbatas (PT) sejak tahun 1997. *Brand* dagadu telah dikenal oleh masyarakat luas sebagai cinderamata alternatif khas yogja yang biasa dibeli sebagai oleh-oleh.

Nama Dagadu sendiri berasal dari umpanan dengan bahasa slang, arti dari nama dagadu ialah “matamu” yang kini gambar mata sangat identic dengan produk-produk dagadu djokdja. Dagadu resmi menjadi merk produk cinderamata alternatif yang pertama kali dijual di Malioboro Mall . Produk dagadu sendiri secara resmi dijual di tiga gerai atau toko yakni di Malioboro Mall, gerai Soboharsono dan gerai Yogyatourium. Selain tiga gerai tersebut maka dagadu masih memiliki gerai lain yakni gerai omus. Hal ini dikarenakan dagadu memiliki dua *sister brand* untuk melayani minat konsumen yang berbeda, selain omus ada juga hiruk pikuk. Penjualan tidak hanya dilayani secara langsung melalui gerai namun juga melalui cara *Online*.

Sebagai perusahaan yang telah berbentuk Perseroan tentulah dagadu memiliki struktur Organisasi untuk menunjang manajemen perusahaan

dengan Omset puluhan miliar per tahun tersebut. Berikut struktur organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja :

Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Aseli Dagadu Djokdja
ORGANISASI PT. ASELI DAGADU DJOKDJA



Sumber : Materi *Indoor Training Garda Depan 2015*

Berikut adalah alamat gerai yang dimiliki oleh PT. Aseli Dagadu Djokdja:

- Posyandu (Pos Layanan Dagadu) di Malioboro Mall
- Posyandu 2 di Jl. Pekapalan No. 7 Alun-Alun Utara
- Yogyatourium di Jl. Gedongkuning Selatan

Sedangkan sebagai kantor sekaligus tempat produksi PT Aseli Dagadu Djokdja beralamat di Jl. IKIP PGRI No. 50 Sonopakis Yogyakarta 55182

2. Visi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Adapun Visi PT. Aseli Dagadu Djokdja ialah:

Menjadi perusahaan kreatif terkemuka di Indonesia yang berorientasi pada:

- a. Konsumen : komitmen terhadap kualitas produk dan layanan.
- b. Lingkungan : mengapresiasi budaya masa lalu untuk mewarnai budaya masa kini dan menginspirasi kehidupan masa depan.
- c. Mitra : membangun kemitraan yang unggul dan saling menguntungkan
- d. Nilai Investasi : memaksimalkan keuntungan jangka panjang bagi pemilik dengan penuh tanggung jawab.
- e. Organisasi : menjadi sarang yang hangat untuk belajar dan berkarya.
- f. Produktivitas : efektif, efisien, bertindak cekatan.

3. Nilai-Nilai Perusahaan:

Nilai-nilai yang dianut oleh PT. Aseli Dagadu Djokdja ialah:

- a. *Smart* : kritis dan terbuka, inovatif, dan multitude perspective.
- b. *Smile* : bekerja riang gembira, optimistic, *casual*.
- c. *Sensible* : tanggap, tenggangrasa, antusias, dan bersegera.

4. Budaya Perusahaan

PT. Aseli Dagadu Djokdja juga memiliki *winning culture* yang mencerminkan perusahaan antara lain:

- a. Alternatif artinya perusahaan selalu melakukan inovasi dari segi produk dan tidak mengikuti ide orang lain melainkan ide yang murni dan baru.
- b. Bucus artinya karya yang dihasilkan adalah hasil riset yang baik dan desain produk selalu dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Cemerlang artinya produk dagadu harus mendapatkan apresiasi yang baik dari konsumen.
- d. Detil artinya setiap gagasan yang dikeluarkan haruslah rinci.
- e. Evaluasi diri artinya melakukan perbaikan secara internal untuk terus melangkah maju.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Karakteristik Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan yang sedang ditempuh, dan lama kerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Garda Depan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	48	55,2
Perempuan	39	44,8
Jumlah	87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (55,2%) dan karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (44,8%). Jumlah garda depan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan garda depan perempuan maka hal ini memungkinkan para garda depan membagi pekerjaan secara lebih mudah terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik.

2) Umur

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Garda Depan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17 tahun	1	1,1
18 tahun	3	3,4
19 tahun	15	17,2
20 tahun	28	32,2
21 tahun	20	23,0
22 tahun	15	17,2
23 tahun	4	4,6
24 tahun	1	1,1
Jumlah	87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 17 tahun sebanyak 1 orang (1,1%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 18 tahun sebanyak 3 orang (3,4%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 19 tahun sebanyak 15 orang (17,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 20 tahun sebanyak 28 orang (32,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 21 tahun sebanyak 20 orang (32,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 22 tahun sebanyak 15 orang (17,2%) garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 23 tahun sebanyak 4 orang (4,6%) dan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 24 tahun sebanyak 1 orang (1,1%).

3) Pendidikan yang Ditempuh

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan pendidikan yang sedang ditempuh disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Garda Depan Berdasarkan Pendidikan yang Ditempuh

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	11	12,6
S1	76	87,4
Jumlah	87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang sedang menempuh pendidikan tingkat D3 sebanyak 11 orang (12,6%) dan garda depan yang sedang menempuh pendidikan jenjang S1 sebanyak 76 orang (87,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja sedang menempuh pendidikan tingkat S1 (87,4%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Garda Depan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
5 bulan	45	51,7
8 bulan	42	48,3
Total	87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja selama 5 bulan sebanyak 45 orang (51,7%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja selama 8 bulan sebanyak 42 orang (48,3%). Untuk lama bekerja garda depan memang hanya terdiri dari 5 bulan dan 8 bulan, hal ini

dikarenakan system perekutan mereka yang secara massal dan sistem perjanjian kontrak waktu tertentu.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Data mentah yang diperoleh akan dijumlahkan berdasarkan masing-masing komponen. Hal ini dilakukan guna mendapatkan makna yang memiliki nilai diagnostik (Azwar, 2006: 106). Deskripsi kategori variabel garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja mengenai pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja PT. Aseli Dagadu Djokdja akan dikategorisasikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Rumus yang digunakan ialah sebagai berikut (Azwar, 2006:109):

Tabel 12. Rumus Kategorisasi Data

Kategorisasi	Rumus
Tinggi	$X \geq M + SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$X < M - SD$

Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Efikasi Diri

Hasil analisis deskriptif pada variabel efikasi diri diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 40; mean sebesar 27,17; dan standar deviasi sebesar 4,82. Selanjutnya variabel efikasi diri dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel efikasi diri terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,

2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel efikasi diri disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,50$	12	13,8
Sedang	$19,86 \leq X < 24,50$	65	74,7
Rendah	$X < 19,86$	10	11,5
Jumlah		87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa garda depan yang memberikan penilaian mengenai efikasi diri garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 10 orang (11,5%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap efikasi diri garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 71 orang (74,7%), dan garda depan yang memberikan penilaian terhadap efikasi diri garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 12 orang (13,8%). Indikator orientasi pada tujuan pada efikasi diri memperoleh nilai tertinggi dari indikator efikasi diri yang lain, hal ini menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja memiliki keyakinan yang tinggi terhadap diri mereka sendiri didalam menjalankan tugasnya.

2) Hubungan Interpersonal

Hasil analisis deskriptif pada variabel hubungan interpersonal diperoleh nilai minimum sebesar 8; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 14,11; dan standar deviasi sebesar 2,49. Selanjutnya variabel hubungan interpersonal dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel hubungan interpersonal terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel hubungan interpersonal disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Hubungan Interpersonal

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 16,6$	16	18,4
Sedang	$11,62 \leq X < 16,6$	60	69,0
Rendah	$X < 11,62$	11	12,6
Jumlah		87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa hubungan interpersonal antar sesama garda depan dari masuk dalam kategori tinggi sebanyak 16 orang (18,4%), karyawan yang menilai bahwa hubungan interpersonal dari perusahaan masuk dalam kategori sedang sebanyak 60 orang (69,0%), dan karyawan yang menilai bahwa hubungan interpersonal dari perusahaan masuk dalam kategori rendah sebanyak 11 orang (12,6%). Indikator dengan nilai tertinggi didapat pada indikator Loyalitas dan Toleransi, hal ini menunjukkan hubungan yang baik telah terjalin antara anggota organisasi baik antar

gardep maupun dengan para anggota organisasi dengan jabatan lain. Mereka saling membantu pekerjaan dan merasa memiliki organisasi.

3) Kepuasan kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 22; nilai maksimum sebesar 45; mean sebesar 33,57; dan standar deviasi sebesar 3,77. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3,4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 37,34$	12	12,6
Sedang	$29,8 \leq X < 37,34$	64	73,3
Rendah	$X < 29,8$	11	12,6
Jumlah		87	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kepuasan kerjanya masuk dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (12,6%), karyawan yang menilai kepuasan kerjanya masuk dalam kategori sedang sebanyak 64 orang (73,3%). Indikator kepuasan terhadap atasan memperoleh nilai tertinggi dari indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan didalam gerai sudah cukup baik sehingga membuat garda depan merasa puas.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Efikasi diri	0,140	Normal
Hubungan interpersonal	0,387	Normal
Kepuasan kerja	0,240	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari

0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Efikasi diri	0,353	Linier
Hubungan interpersonal	0,676	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendekksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Efikasi diri	0,854	1,172	Non Multikolinieritas
Hubungan interpersonal	0,854	1,172	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

variabel	Sig.	Kesimpulan
Efikasi diri	0,662	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Hubungan interpersonal	0,247	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi

berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Independent Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Umur	-0,011	0,013	0,139	0,139
Pendidikan yg ditempuh	-0,263*	-0,239*	-0,176	-0,176
Lama Bekerja	-0,161	-0,170	-0,087	-0,089
Jenis Kelamin	0,048	0,033	0,144	0,142
Efikasi diri	-	-0,239*		-0,020
Hubungan interpersonal	-	-	0,607**	0,598**
R ²	0,088	0,144	0,402	0,402
ΔR ²	0,088	0,056*	0,314**	0,259*

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar (β) -0,239 (*p<0.05; p=0,024). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar (ΔR^2) 0,056*; dengan nilai

signifikansi 0,024 (dibawah 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar (β) 0,607 (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,314**; dengan nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,01) maka hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja garda depan. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh negatif namun tidak signifikan dengan (β) -0,20 ($p<0.05$; $p=0,831$) dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan dengan (β) 0,598 (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan

kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,259 sehingga hipotesis ketiga diterima sebagian.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Ditolak
2.	Hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Diterima
3.	Efikasi diri dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Diterima sebagian

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

1. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) -0,239; (*<0,05;p=0,024). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056.

Efikasi diri oleh John (Anwar, 2009: 142) didefinisikan sebagai keyakinan bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan *confidence*, *competence*, dan *ability*. Sedangkan Gibson (Anwar, 2009:142) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa

seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang garda depan justru akan menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan garda depan dengan efikasi diri tinggi tidak puas dengan apa yang ia terima. Garda depan membandingkan apa yang ia berikan terhadap perusahaan dengan apa yang ia terima sebagai imbalan tidak sesuai harapan. Misalnya masalah gaji, ketika garda depan telah melakukan pekerjaan dengan baik bahkan melebihi *standart* namun imbalan yang diterima tidak menutupi dengan biaya yang telah dikeluarkan. Berbeda dengan garda depan dengan efikasi diri rendah maka cenderung menerima dan puas terhadap apa yang ia terima karena mereka tidak menetapkan tujuan atau target yang tinggi.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Verdyani (2010) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemungkinan pengaruh negatif juga bisa disebabkan oleh tidak adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi tidak sesuai. Pengawasan diperlukan agar responden mengisi sesuai dengan apa yang mereka rasakan, apabila pengawasan tidak dilakukan maka responden bisa saja mengisi secara asal atau responden mengisi lebih dari satu kali sehingga membuat hasil penelitian tidak sesuai dengan fakta dilapangan.

2. Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,607 (**p<0,01; p=0,000). Kontribusi pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,314.

Hubungan interpersonal diartikan sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Manusia berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu lainnya dan saling memerlukan satu sama lainnya, semakin erat hubungan interpersonal yang dijalin oleh anggota organisasi baik secara horizontal dan vertikal maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya karena ia dianggap sebagai anggota organisasi aktif dan merasa diterima.

Menjadi garda depan tidak lepas dari kerjasama tim, garda depan melakukan pola interaksi antar satu sama lain guna berjalannya operasional gerai. Semakin baik hubungan yang dimiliki garda depan maka pola kerjasama menjadi lebih baik, semisal ketika seorang garda depan membutuhkan bantuan merapikan stok produk maka garda depan lain yang melihat temannya kerepotan secara spontan ikut membantu pekerjaan. Pola hubungan yang baik juga ditunjukkan ketika melayani konsumen, ketika ada konsumen yang dianggap kurang ramah terhadap

garda depan perempuan maka garda depan laki-laki melakukan *back up* untuk melayani konsumen tersebut.

Hubungan yang baik tidak hanya sesama garda depan namun juga kepada atasan baik *supervisor, manager* bahkan direktur utama. Semua pihak berhak memperoleh perlakuan yang kekeluargaan dari orang lain karena di Dagadu rasa kekeluargaan dalam bekerja sangat diutamakan sehingga loyal dan toleran satu sama lain akan terbentuk.

Penelitian Churchill tahun 2010 juga mengemukakan bahwa adanya hubungan interpersonal antar *sales* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan membuat mereka merasa menjadi anggota organisasi.

3. Pengaruh Efikasi diri dan Hubungan interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa nilai efikasi diri (β) -0,20 ($p<0.05$; $p=0,831$) dan hubungan interpersonal (β) 0,598 ($**p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,259.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Ketika efikasi diri dan hubungan interpersonal dipisah maka efikasi diri memberikan pengaruh negatif sedangkan hubungan interpersonal menunjukkan pengaruh positif. Ketika keduanya digabungkan maka hasil menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja,

sedangkan pengaruh hubungan interpersonal tetap positif namun pengaruhnya turun.

Kerjasama tim yang harmonis antar garda depan dan atasan ketika bekerja tidak cukup memberikan dampak yang signifikan terhadap garda depan dengan efikasi diri yang tinggi. Hal ini dikarenakan garda depan dengan efikasi diri tinggi cenderung bekerja secara individu dan mengutamakan pencapaian target secara pribadi. Garda depan dengan perilaku seperti ini biasanya dianggap sombong dan kurang kompak dengan rekan kerjanya, hal ini memicu penurunan kepuasan kerja yang dialami garda depan ketika bekerja. Penelitian Wulandari tahun 2014 juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi garda depan banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain gaji, beban kerja dan lingkungan fisik tempat kerja. Selain gaji manajemen juga menyediakan bonus dan juga desain fisik gerai dagadu didesain secara unik karena mengikuti budaya kota jogja. Faktor tersebut juga dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja garda depan selain efikasi diri dan hubungan interpersonal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai (β) -0,239 ($*p<0.05$; $p=0,02$). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar (ΔR^2) 0,056 atau sebesar 5,6%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,607 ($**p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar (ΔR^2) 0,314 atau sebesar 31%. Artinya kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja akan meningkat apabila hubungan antar rekan kerja berjalan secara harmonis.
3. Pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja diterima secara

parsial. Jika dilakukan analisis secara simultan maka hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja namun efikasi diri hanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Besarnya pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja ialah (ΔR^2) 0,259 atau 25,9%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini pilihan jawaban yang disediakan ialah berjumlah ganjil yaitu 5 opsi, hal ini dapat menimbulkan hasil penelitian yang bias.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yakni efikasi diri dan hubungan interpersonal. Masih banyak faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan antara lain gaji, lingkungan fisik, dan kepemimpinan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk menghilangkan adanya senioritas yang terus terjadi antara karyawan *junior* dan *senior* maka pihak manajemen baiknya sangat disarankan agar pihak manajemen mengadakan pertemuan maupun kegiatan *outbond* secara berkala. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan dan juga meningkatkan kerjasama diantara tim.
2. Pemberian *reward* yang menarik kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan semangat kerja kepada karyawan dengan efikasi diri yang rendah. Hal ini untuk memotivasi karyawan tersebut agar terus belajar dan meningkatkan kinerjanya dan akan berpengaruh kerja tim yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2006). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn.(2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta:Erlangga
- Bandura, Albert. (2002). *Self efficacy : The Exercise of Control*. New York : W. H.Freeman & Company.
- Baraba, Ridwan,. Utami, Esti Margiyanti, dan Wijayanti .(2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri sebagai Variabel Pemoderasi.*Segmen Jurnal dan Bisnis*. Vol 10. No. 1. Hlm. 63-77.
- Chasanah, Nur. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *TESIS*.Semarang: Universitas Diponegoro.
- Churcill, Gilbert A. et al. (2015).Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce,*Journal of Marketing Research*. Vol. 13,No.4. pp. 323-332.
- Effendy. (1998). *Psikologi Manajemen & Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James.L., er all.(2000). *Organization*. New York: McGrawHill
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Hakim, Abdul. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros.*Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis*.Vol 4. No. 5. Hlm. 541-548.
- Handoko,T.Hani.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Haryani, Sri Yulia. (1995). *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Dede Rahmat. (2011). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (1999). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jatmiko, Andrie. (2011). Pengaruh Krakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusntara Unit Soerang Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara ,Anwar Prabu .(2009) .*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, A. A Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi..* Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moningka, Clara dan Widyarini, M. M. Nilam .(2005). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Self-Monitoring,dan Minat terhadap Performansi Kerja pada Karyawan Bagian Penjualan,*Seminar PESAT*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Nugroho, Agung. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi turnover pada Karyawan Ayam Penyet Suroboyo Outlet Jawa Tengah.Yogyakarta.*Skripsi*.Universitas Gajah Mada
- Paranita, Yulmi Sarifullah. (2008). Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Rachmadi, Alldino Gusta .(2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Rekan Kerja terhadap *Work Engangement* Pada Karyawan Restaurant. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor ; 7 Essential Skill For Overcoming Life's Inevitable Obstacle*. New York: Broadway Books
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.

- Rohmawati, Erni. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Etika Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Keinginan berpindah kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Thesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Roziqin, Muh.Ainul. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang:Averroes Press.
- Schermerhorn,*et all.*(2011). *Organizational Behavior*. New Jersey:John Wiley & Sons,Inc.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, Aw.(2011).*Komunikasi Interpersonal*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Untarji,Yohanes Doni dan Suhaji. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT. Indosat,Tbk Semarang).Semarang:STIE Widya Manggala.
- Vemmylia. (2009). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN Cabang Binjai. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Verdyani, Vera. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsun Lng Lhokseumawe. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Wibisono, Dermawan. (2000). *Riset Bisnis : Seri Komunikasi Profesional*.Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Trisna Kiki dan Nugrohoseno, Dwiarko. (2013). Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi pada PT.Boma Bisma Indra .*Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1,no.4 juli 2013. Hlm. 1089-1104.
- Wisnuwardhani, dian dan Mashoedi, Sri Fatmawati. (2012). *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wulandari, Rahmani. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk Cabang Bangkalan. *Skripsi*. Madura: Universitas Trunojoyo Madura
- Yulianti , Dika. (2014). Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE II Sumatera Barat. *Skripsi*. Sumatera Barat: STKIP PGRI Sumatera Barat.

Zorlu, Kursad. (2012). The perception of self-esteem and self-efficacy as transforming factors in the sources of role stress and job satisfaction relationship of employees: A trial of a staged model based on the artificial neural network method. *African Journal of Business Management*. Vol. 6, pp.3014-3025.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian untuk Validitas

Data Responden:

Lengkapilah data dibawah ini :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
(coret yg tdk perlu)
3. Pendidikan yg ditempuh saat ini : D3 / S1 (*coret yg tdk perlu*)
4. Umur :
5. Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing dan berdasarkan apa yang Anda rasakan sebagai karyawan :

Berikan pendapat sesuai dengan kriteria berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Butir Pertanyaan:

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Saya puas terhadap gaji yang saya terima.					
KK2	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan saya.					
KK3	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja.					
KK4	Rekan kerja saya membantu dalam berbagai macam pekerjaan.					
KK5	Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.					
KK6	Atasan selalu meminta pendapat saya dalam berbagai pengambilan keputusan perusahaan.					
KK7	Saya puas dengan pekerjaan saya					
KK8	Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan saya.					
KK9	Lingkungan kerja mendukung pekerjaan saya.					
KK10	Lingkungan kerja tempat kerja saya adalah baik					

Efikasi Diri

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
ED1	Jika ada pekerjaan yang terlalu rumit dan sulit, saya tidak akan mencobanya.					
ED2	Saya menolak untuk belajar hal yang baru jika dirasakan sulit untuk dilakukan.					
ED3	Ketika saya mencoba melakukan hal yang baru saya akan mudah menyerah jika tidak berhasil melakukannya.					
ED4	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, maka saya akan terus mengerjakannya.					
ED5	Jika pertama kali saya tidak berhasil mengerjakan pekerjaan saya, maka saya akan terus mencobanya.					
ED6	Jika saya membuat suatu rencana dalam pekerjaan, saya yakin bahwa saya akan menyelesaiakannya dengan baik.					
ED7	Saya tidak dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya.					
ED8	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya melakukan sesuatu.					
ED9	Saya merasa tidak mampu menghadapi semua masalah yang datang dalam pekerjaan.					

Hubungan Interpersonal

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
HI1	Saya menghargai perbedaan latarbelakang baik sosial/budaya/agama antar Garda Depan					
HI2	Saya ikut merasakan dan memikirkan permasalahan yang dihadapi Garda Depan lain.					
HI3	Saya menjelaskan supaya menghindari sikap saling mencurigai sesama pegawai.					
HI4	Saya menunjukkan sikap bersahabat saat menerima masukan dari pagawai lainnya.					

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian setelah Uji Validitas

Data Responden:

Lengkapilah data dibawah ini :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
(*coret yg tdk perlu*)
3. Pendidikan yg ditempuh saat ini : D3 / S1 (*coret yg tdk perlu*)
4. Umur :
5. Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing dan berdasarkan apa yang Anda rasakan sebagai karyawan :

Berikan pendapat sesuai dengan kriteria berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Saya puas terhadap gaji yang saya terima.					
KK2	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan saya.					
KK3	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja.					
KK4	Rekan kerja saya membantu dalam berbagai macam pekerjaan.					
KK5	Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.					
KK6	Atasan selalu meminta pendapat saya dalam berbagai pengambilan keputusan perusahaan.					
KK7	Saya puas dengan pekerjaan saya					
KK8	Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan saya.					
KK9	Lingkungan kerja mendukung pekerjaan saya.					
KK10	Lingkungan kerja tempat kerja saya adalah baik					

Efikasi Diri

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
ED1	Jika ada pekerjaan yang terlalu rumit dan sulit, saya tidak akan mencobanya.					
ED2	Saya menolak untuk belajar hal yang baru jika dirasakan sulit untuk dilakukan.					
ED4	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu,maka saya akan terus mengerjakannya.					
ED5	Jika pertama kali saya tidak berhasil mengerjakan pekerjaan saya, maka saya akan terus mencobanya.					
ED6	Jika saya membuat suatu rencana dalam pekerjaan, saya yakin bahwa saya akan menyelesaiakannya dengan baik.					
ED7	Saya tidak dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya.					
ED8	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya melalukan sesuatu.					
ED9	Saya merasa tidak mampu menghadapi semua masalah yang datang dalam pekerjaan.					

Hubungan Interpersonal

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
HI1	Saya menghargai perbedaan latarbelakang baik sosial/budaya/agama antar Garda Depan					
HI2	Saya ikut merasakan dan memikirkan permasalahan yang dihadapi Garda Depan lain.					
HI3	Saya menjelaskan supaya menghindari sikap saling mencurigai sesama pegawai.					
HI4	Saya menunjukkan sikap bersahabat saat menerima masukan dari pagawai lainnya.					

Lampiran 3. Data untuk Uji Validitas

No.	KEPUASAN KERJA										EFIKASI DIRI									HUB. INTERPERSONAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	3	1	1	2	5	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
18	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4
21	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
28	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	2	5	5	5	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5
36	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4
37	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	2	2	2	2	3	2	5	5	5	5
38	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	5	4	4
39	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4
41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	5	3	3	4	4	4	4
42	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	4	4	4
43	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
44	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	5	5	5	5
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4
46	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5
48	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4
49	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

UJI VALIDITAS CFA

(TAHAP 1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	916,478 253 .000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,760		
KK2	,848		
KK3	,790		
KK4	,831		
KK5	,799		
KK6	,887		
KK7	,881		
KK8	,894		
KK9	,852		
KK10	,924		
ED1		,790	
ED2		,768	
ED3		,489	
ED4		,636	
ED5		,723	
ED6		,588	
ED7		,550	
ED8		,762	
ED9		,794	
HI1			,864
HI2			,790
HI3			,878
HI4			,824

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

UJI VALIDITAS CFA

(TAHAP 2)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,776
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	891,174 231 ,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,760		
KK2	,849		
KK3	,791		
KK4	,830		
KK5	,799		
KK6	,888		
KK7	,882		
KK8	,894		
KK9	,852		
KK10	,924		
ED1		,808	
ED2		,765	
ED4		,629	
ED5		,697	
ED6		,590	
ED7		,551	
ED8		,778	
ED9		,815	
HI1			,864
HI2			,791
HI3			,875
HI4			,823

Lampiran 5. Data Penelitian setelah Validitas

No.	KEPUASAN KERJA												JML	EFIKASI DIRI								JML	HUB. INTRPERSONAL				JML
	1	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	36	2	2	3	3	4	3	3	3	24	3	5	5	3		
1	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	36	3	2	3	3	4	3	3	3	24	3	5	5	3	16	
2	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	35	2	2	3	4	4	2	2	2	21	4	4	3	3	14	
3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	39	4	3	2	4	3	3	3	3	25	4	3	5	5	17	
4	5	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	31	2	3	3	3	4	3	2	3	23	3	3	3	2	11	
5	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	28	3	3	3	4	4	3	3	3	26	2	4	3	3	12	
6	2	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	32	3	2	2	3	4	3	2	3	22	3	2	3	2	10	
7	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	28	2	3	3	4	3	3	3	4	25	4	3	2	4	13	
8	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	30	2	2	3	3	3	2	2	4	21	4	4	4	4	16	
9	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	33	2	3	4	4	3	3	3	5	27	4	3	3	4	14	
10	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	34	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	4	3	4	14	
11	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	31	3	2	4	4	3	2	2	2	22	2	3	4	3	12	
12	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	33	2	3	3	3	4	3	3	2	23	3	4	5	3	15	
13	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	33	1	1	5	5	5	1	1	1	1	20	5	5	5	4	19	
14	5	5	3	2	2	3	3	4	3	4	34	2	2	3	3	4	3	3	2	22	5	4	3	4	16		
15	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	13	
16	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	3	2	2	4	4	5	2	3	25	3	3	3	3	12		
17	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	31	2	2	2	3	4	3	2	4	22	3	4	2	2	11		
18	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	4	3	11	
19	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	38	2	3	2	4	4	2	2	3	22	4	5	4	3	16		
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	4	2	4	3	4	2	2	2	23	4	3	3	4	14		
21	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	29	2	2	2	2	2	4	2	2	2	18	3	4	3	3	13	
22	2	4	3	5	2	3	3	4	4	2	32	2	2	3	4	4	2	2	2	21	2	4	4	5	15		
23	2	4	3	5	2	3	4	5	4	3	35	2	2	2	2	4	2	2	2	18	3	4	2	4	13		
24	3	2	4	3	3	2	4	4	4	5	34	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	4	2	4	13		
25	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	37	1	1	3	2	5	3	2	2	19	3	4	5	5	17		
26	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	34	3	2	3	3	5	1	2	2	21	3	5	2	3	13		
27	2	3	3	5	3	4	5	4	2	4	35	3	3	4	3	4	2	2	2	23	3	4	4	4	15		
28	3	3	3	2	5	2	3	2	2	2	27	4	3	2	3	4	3	2	2	23	4	4	2	4	14		
29	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	32	3	2	4	4	4	2	2	2	23	4	3	4	4	15		
30	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	2	10		

31	5	4	2	2	3	4	3	4	2	4	33	2	2	4	4	4	2	2	2	22	3	3	5	4	15
32	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	28	2	3	3	4	5	2	2	2	23	4	3	4	2	13
33	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	31	3	2	2	2	3	2	2	3	19	2	2	4	4	12
34	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	36	3	2	3	3	3	3	2	3	22	5	4	3	3	15
35	4	3	2	2	2	3	5	5	2	3	31	2	2	4	4	5	2	2	2	23	3	3	2	5	13
36	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	34	4	3	3	3	4	3	3	2	25	3	5	4	3	15
37	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	39	1	2	4	2	4	2	2	1	18	5	4	5	4	18
38	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	38	2	2	4	2	4	2	2	2	20	3	5	5	4	17
39	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	34	2	2	4	4	3	2	3	2	22	4	5	2	4	15
40	5	4	3	4	3	3	3	2	3	5	35	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	4	14
41	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	28	3	3	3	3	3	2	3	4	24	3	4	1	5	13
42	3	5	2	5	4	3	3	4	3	2	34	3	3	2	3	2	2	2	3	20	5	3	3	5	16
43	3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	33	3	2	3	3	4	3	3	2	23	3	3	4	3	13
44	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	37	2	2	2	4	4	2	3	2	21	3	3	3	3	12
45	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	28	2	3	2	3	4	2	3	2	21	1	3	3	3	10
46	4	3	3	3	2	4	5	2	2	3	31	4	4	1	2	2	4	4	3	24	1	1	3	4	9
47	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	36	3	2	2	3	4	3	3	2	22	3	4	4	3	14
48	2	4	3	4	2	2	5	4	3	2	31	5	5	1	1	1	5	5	3	26	2	2	2	2	8
49	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	2	5	5	5	4	2	2	2	27	3	4	4	2	13
50	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	4	2	3	12
51	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	31	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	4	3	3	13
52	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	36	4	3	3	3	4	2	2	2	23	5	5	3	4	17
53	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	2	2	3	3	4	2	2	2	20	4	3	4	4	15
54	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	34	2	3	4	4	3	2	3	3	24	4	3	4	3	14
55	3	5	4	4	3	3	3	3	4	2	34	2	5	1	1	1	2	2	2	16	4	5	5	5	19
56	1	4	5	4	5	4	3	3	4	4	37	3	3	2	3	4	3	3	3	24	2	5	2	5	14
57	3	2	3	2	3	4	5	4	2	3	31	2	2	3	3	4	2	2	2	20	3	3	4	4	14
58	2	2	3	4	1	4	4	5	2	2	29	4	3	2	2	4	2	2	3	22	3	2	2	4	11
59	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	38	1	2	4	5	5	3	2	2	24	3	5	5	5	18
60	5	5	3	1	3	4	3	4	3	2	33	2	2	4	4	3	3	3	3	24	4	5	4	3	16
61	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	3	3	4	15
62	5	3	4	3	5	4	5	5	5	2	41	1	1	5	5	5	1	1	1	20	4	5	4	5	18
63	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	32	3	2	3	3	4	1	1	2	19	4	4	3	4	15
64	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	28	3	2	2	4	4	3	2	3	23	3	4	3	5	15
65	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	30	2	2	2	4	4	4	4	2	24	3	3	3	3	12
66	4	5	5	5	2	3	4	5	5	3	41	2	2	4	4	4	2	2	2	22	4	4	4	5	17
67	5	4	4	4	2	3	4	3	3	4	36	2	2	4	4	4	2	2	2	22	4	4	5	4	17

68	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33	3	2	3	4	4	2	2	5	25	3	3	3	3	12	
69	2	3	3	4	5	4	5	3	4	4	37	3	2	2	3	4	2	2	4	22	4	4	3	2	13
70	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31	5	2	3	2	4	3	3	5	27	3	5	4	5	17
71	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	34	2	5	1	1	1	2	2	2	16	3	5	4	5	17
72	4	4	5	3	3	3	3	3	4	2	34	3	3	1	3	3	3	3	3	22	3	3	4	3	13
73	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45	1	1	5	5	5	1	1	1	20	5	4	5	5	19
74	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	37	2	2	4	4	3	2	2	2	21	3	3	5	4	15
75	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	43	3	2	2	4	4	2	2	2	21	4	5	5	4	18
76	2	2	2	3	2	5	5	2	2	4	29	4	3	2	2	3	3	3	3	23	1	3	3	3	10
77	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	22	3	2	4	3	4	2	2	2	22	2	3	3	4	12
78	4	4	4	5	2	4	3	3	5	3	37	2	2	3	2	2	3	2	2	18	3	5	3	3	14
79	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39	2	2	3	2	3	4	3	3	22	3	5	3	3	14
80	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	38	1	1	4	4	5	1	1	1	18	5	5	5	5	20
81	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	3	4	3	3	21	4	3	4	3	14
82	3	3	3	4	2	2	5	5	2	3	32	2	2	2	2	3	4	3	3	21	4	4	3	4	15
83	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	29	4	4	2	2	3	4	3	4	26	2	2	3	2	9
84	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3	3	2	3	4	2	2	2	21	2	4	4	3	13
85	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	32	4	4	2	2	3	3	3	3	24	1	3	3	4	11
86	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37	2	3	3	3	4	2	2	3	22	4	4	4	4	16
87	2	5	5	3	3	3	2	4	3	2	32	3	2	3	4	3	3	2	4	24	3	4	3	5	15

Lampiran 6. Hasil Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan yang sedang ditempuh	Lama Bekerja(Bulan)
1	Laki-Laki	21	S1	5
2	Laki-Laki	20	D3	5
3	Laki-Laki	20	S1	5
4	Perempuan	19	S1	8
5	Perempuan	22	S1	8
6	Perempuan	19	S1	5
7	Laki-Laki	20	S1	5

8	Laki-Laki	20	S1	8
9	Laki-Laki	20	S1	5
10	Perempuan	21	S1	5
11	Perempuan	21	S1	8
12	Perempuan	20	S1	5
13	Laki-Laki	18	S1	5
14	Laki-Laki	19	S1	5
15	Laki-Laki	20	D3	5
16	Perempuan	22	S1	8
17	Perempuan	22	S1	8
18	Perempuan	21	S1	8
19	Laki-Laki	22	S1	8
20	Laki-Laki	20	S1	5
21	Laki-Laki	21	S1	8
22	Laki-Laki	21	S1	8
23	Perempuan	20	S1	8
24	Laki-Laki	20	S1	8
25	Perempuan	20	S1	5
26	Laki-Laki	22	S1	8
27	Laki-Laki	21	S1	5
28	Laki-Laki	21	S1	8
29	Perempuan	22	S1	8
30	Perempuan	18	S1	8
31	Laki-Laki	22	S1	8
32	Laki-Laki	21	S1	5
33	Laki-Laki	24	S1	5
34	Laki-Laki	20	S1	5
35	Laki-Laki	19	S1	5
36	Laki-Laki	19	S1	5
37	Laki-Laki	17	S1	8
38	Laki-Laki	19	S1	5
39	Perempuan	22	D3	8
40	Laki-Laki	21	S1	8
41	Laki-Laki	19	S1	8
42	Perempuan	21	S1	5
43	Perempuan	21	S1	8
44	Laki-Laki	23	S1	5
45	Perempuan	20	S1	8
46	Perempuan	20	S1	5

47	Perempuan	20	S1	5
48	Perempuan	19	S1	5
49	Laki-Laki	22	S1	5
50	Laki-Laki	21	S1	5
51	Perempuan	22	S1	5
52	Laki-Laki	20	D3	5
53	Perempuan	18	S1	5
54	Perempuan	20	S1	5
55	Perempuan	19	S1	5
56	Laki-Laki	21	S1	8
57	Laki-Laki	20	S1	5
58	Perempuan	21	S1	8
59	Laki-Laki	19	S1	8
60	Perempuan	20	S1	5
61	Perempuan	21	S1	5
62	Laki-Laki	20	S1	5
63	Laki-Laki	20	S1	5
64	Laki-Laki	20	S1	8
65	Laki-Laki	20	S1	8
66	Perempuan	19	S1	5
67	Laki-Laki	20	D3	8
68	Laki-Laki	19	D3	5
69	Perempuan	22	S1	5
70	Perempuan	19	S1	5
71	Perempuan	21	S1	8
72	Laki-Laki	22	D3	8
73	Laki-Laki	20	D3	8
74	Perempuan	19	S1	8
75	Perempuan	20	D3	8
76	Laki-Laki	21	D3	8
77	Laki-Laki	19	S1	8
78	Perempuan	21	S1	8
79	Laki-Laki	23	S1	5
80	Laki-Laki	20	D3	5
81	Perempuan	21	S1	5
82	Perempuan	20	S1	5
83	Perempuan	23	S1	8
84	Perempuan	22	S1	8
85	Laki-Laki	23	S1	8

86	Perempuan	22	S1	8
87	Laki-Laki	22	S1	8

Lampiran 7. Data Kategorisasi

No.	EFIKASI DIRI	KATEGORI	HUBUNGAN INTERPERSONAL	KATEGORI	KEPUASAN KERJA	KATEGORI
1	24	SEDANG	16	SEDANG	36	SEDANG
2	21	SEDANG	14	SEDANG	35	SEDANG
3	25	TINGGI	17	TINGGI	39	TINGGI
4	23	SEDANG	11	RENDAH	31	SEDANG
5	26	TINGGI	12	SEDANG	28	RENDAH
6	22	SEDANG	10	RENDAH	32	SEDANG
7	25	TINGGI	13	SEDANG	28	RENDAH
8	21	SEDANG	16	SEDANG	30	SEDANG
9	27	TINGGI	14	SEDANG	33	SEDANG
10	22	SEDANG	14	SEDANG	34	SEDANG
11	22	SEDANG	12	SEDANG	31	SEDANG
12	23	SEDANG	15	SEDANG	33	SEDANG
13	20	SEDANG	19	TINGGI	33	SEDANG
14	22	SEDANG	16	SEDANG	34	SEDANG
15	21	SEDANG	13	SEDANG	33	SEDANG
16	25	TINGGI	12	SEDANG	38	TINGGI
17	22	SEDANG	11	RENDAH	31	SEDANG
18	24	SEDANG	11	RENDAH	33	SEDANG
19	22	SEDANG	16	SEDANG	38	TINGGI
20	23	SEDANG	14	SEDANG	33	SEDANG
21	18	RENDAH	13	SEDANG	29	RENDAH
22	21	SEDANG	15	SEDANG	32	SEDANG
23	18	RENDAH	13	SEDANG	35	SEDANG
24	21	SEDANG	13	SEDANG	34	SEDANG
25	19	RENDAH	17	TINGGI	37	SEDANG
26	21	SEDANG	13	SEDANG	34	SEDANG
27	23	SEDANG	15	SEDANG	35	SEDANG
28	23	SEDANG	14	SEDANG	27	RENDAH
29	23	SEDANG	15	SEDANG	32	SEDANG
30	24	SEDANG	10	RENDAH	30	SEDANG
31	22	SEDANG	15	SEDANG	33	SEDANG
32	23	SEDANG	13	SEDANG	28	RENDAH
33	19	RENDAH	12	SEDANG	31	SEDANG

34	22	SEDANG	15	SEDANG	36	SEDANG
35	23	SEDANG	13	SEDANG	31	SEDANG
36	25	TINGGI	15	SEDANG	34	SEDANG
37	18	RENDAH	18	TINGGI	39	TINGGI
38	20	SEDANG	17	TINGGI	38	TINGGI
39	22	SEDANG	15	SEDANG	34	SEDANG
40	26	TINGGI	14	SEDANG	35	SEDANG
41	24	SEDANG	13	SEDANG	28	RENDAH
42	20	SEDANG	16	SEDANG	34	SEDANG
43	23	SEDANG	13	SEDANG	33	SEDANG
44	21	SEDANG	12	SEDANG	37	SEDANG
45	21	SEDANG	10	RENDAH	28	RENDAH
46	24	SEDANG	9	RENDAH	31	SEDANG
47	22	SEDANG	14	SEDANG	36	SEDANG
48	26	TINGGI	8	RENDAH	31	SEDANG
49	27	TINGGI	13	SEDANG	33	SEDANG
50	22	SEDANG	12	SEDANG	35	SEDANG
51	22	SEDANG	13	SEDANG	31	SEDANG
52	23	SEDANG	17	TINGGI	36	SEDANG
53	20	SEDANG	15	SEDANG	37	SEDANG
54	24	SEDANG	14	SEDANG	34	SEDANG
55	16	RENDAH	19	TINGGI	34	SEDANG
56	24	SEDANG	14	SEDANG	37	SEDANG
57	20	SEDANG	14	SEDANG	31	SEDANG
58	22	SEDANG	11	RENDAH	29	RENDAH
59	24	SEDANG	18	TINGGI	38	TINGGI
60	24	SEDANG	16	SEDANG	33	SEDANG
61	24	SEDANG	15	SEDANG	33	SEDANG
62	20	SEDANG	18	TINGGI	41	TINGGI
63	19	RENDAH	15	SEDANG	32	SEDANG
64	23	SEDANG	15	SEDANG	28	SEDANG
65	24	SEDANG	12	SEDANG	30	SEDANG
66	22	SEDANG	17	TINGGI	41	TINGGI
67	22	SEDANG	17	TINGGI	36	SEDANG
68	25	TINGGI	12	SEDANG	33	SEDANG
69	22	SEDANG	13	SEDANG	37	SEDANG
70	27	TINGGI	17	TINGGI	31	SEDANG
71	16	RENDAH	17	TINGGI	34	SEDANG
72	22	SEDANG	13	SEDANG	34	SEDANG
73	20	SEDANG	19	TINGGI	45	TINGGI
74	21	SEDANG	15	SEDANG	37	SEDANG

75	21	SEDANG	18	TINGGI	43	TINGGI
76	23	SEDANG	10	RENDAH	29	RENDAH
77	22	SEDANG	12	SEDANG	22	RENDAH
78	18	RENDAH	14	SEDANG	37	SEDANG
79	22	SEDANG	14	SEDANG	39	TINGGI
80	18	RENDAH	20	TINGGI	38	TINGGI
81	21	SEDANG	14	SEDANG	32	SEDANG
82	21	SEDANG	15	SEDANG	32	SEDANG
83	26	TINGGI	9	RENDAH	29	RENDAH
84	21	SEDANG	13	SEDANG	34	SEDANG
85	24	SEDANG	11	SEDANG	32	SEDANG
86	22	SEDANG	16	SEDANG	37	SEDANG
87	24	SEDANG	15	SEDANG	32	SEDANG

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	23

KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

EFIKASI DIRI TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	9

EFIKASI DIRI TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	8

HUBUNGAN INTERPERSONAL TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	4

HUBUNGAN INTERPERSONAL TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	4

Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KHARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	48	55,2	55,2
	Perempuan	39	44,8	44,8
	Total	87	100,0	100,0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	1	1,1	1,1	1,1
18	3	3,4	3,4	4,6
19	15	17,2	17,2	21,8
20	28	32,2	32,2	54,0
Valid 21	20	23,0	23,0	77,0
22	15	17,2	17,2	94,3
23	4	4,6	4,6	98,9
24	1	1,1	1,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Pendidikan_Yang_Ditempuh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	11	12,6	12,6	12,6
Valid S1	76	87,4	87,4	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	45	51,7	51,7	51,7
Valid 8	42	48,3	48,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

EFIKASI DIRI	
Mi	= 22,18
Sdi	= 2,32
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 24,50$
Sedang	: $19,86 \leq X < 24,50$
Rendah	: $X < 19,86$

HUBUNGAN INTERPERSONAL

HUBUNGAN INTERPERSONAL	
Mi	= 14,11
Sdi	= 2,49
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 16,6$
Sedang	: $11,62 \leq X < 16,6$
Rendah	: $X < 11,62$

KEPUASAN KERJA		
Mi	=	33,57
Sdi	=	3,77
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 37,34$
Sedang	:	$29,8 \leq X < 37,34$
Rendah	:	$X < 29,8$

Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

KEPUASAN_KERJA					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	RENDAH	11	12,6	12,6	12,6
	SEDANG	64	73,6	73,6	86,2
	TINGGI	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

EFIKASI DIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	10	11,5	11,5	11,5
	SEDANG	65	74,7	74,7	86,2
	TINGGI	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

HUBUNGAN_INTERPERSONAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	11	12,6	12,6	12,6
	SEDANG	60	69,0	69,0	81,6
	TINGGI	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Lampiran 12. Hasil Uji Deskriptif**Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
EFIKASI_DIRI	87	16	27	22,18	2,325
HUBUNGAN_INTER PERSONAL	87	8	20	14,11	2,494
KEPUASAN_KERJA	87	22	45	33,57	3,778
Valid N (listwise)	87				

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS
NPar Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EFIKASI DIRI	HUBUNGAN_ INTERPERSON AL	KEPUASAN_ KERJA
N		87	87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,18	14,11	33,57
	Std. Deviation	2,325	2,494	3,778
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,097	,110
	Positive	,106	,097	,110
	Negative	-,124	-,086	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		1,153	,904	1,029
Asymp. Sig. (2-tailed)		,140	,387	,240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 14. Hasil Uji Linieritas

KEPUASAN_KERJA * EFIGASI_DIRI

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA *	(Combined)	215,499	10	21,550	1,619	,117
	Between Groups	80,258	1	80,258	6,029	,016
	Linearity Deviation from Linearity	135,241	9	15,027	1,129	,353
	EFIKASI_DIRI Within Groups	1011,76	76	13,313		
	Total	1227,26	86			
		5				
		4				

KEPUASAN_KERJA * HUBUNGAN_INTERPERSONAL

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA *	(Combined)	502,594	12	41,883	4,277	,000
	Between Groups	420,521	1	420,521	42,942	,000
	Linearity Deviation from Linearity	82,073	11	7,461	,762	,676
	HUBUNGAN_INTERPERSONAL Within Groups	724,671	74	9,793		
	Total	1227,26	86			
		4				

Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Mode 1	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EPIKASI_DIRI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,328	3,096

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN_INTERPERSONAL,
EPIKASI_DIRI

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,969	2	210,985	22,008	,000 ^b
	Residual	805,295	84	9,587		
	Total	1227,264	86			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EPIKASI_DIRI

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,703	4,645		4,888	,000		
1 EFIKASI_DIRI HUBUNGAN_IN TERPERSONAL	-,060 ,865	,155 ,145	-,037 ,571	-,389 5,970	,698 ,000	,854 ,854	1,172 1,172

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Lampiran 16. Hasil Uji Heterokesdasitas

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EFIKASI_DIRI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES_2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,162 ^a	,026	,003	1,91486

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN_INTEPERSONAL,
EFIKASI_DIRI

b. Dependent Variable: RES_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,351	2	4,176	1,139	,325 ^b
	Residual	308,001	84	3,667		
	Total	316,353	86			

a. Dependent Variable: RES_2

b. Predictors: (Constant), HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EFIGASI_DIRI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,830	2,873		,637	,526
	EFIKASI_DIRI	-,042	,096	-,051	-,439	,662
	HUBUNGAN_IN TERPERSONAL	,105	,090	,136	1,166	,247

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda

HASIL UJI REGRESI TAHAP 1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA ^b	.	. Enter
2	EFIKASI_DIRI ^b	.	. Enter
3	HUBUNGAN_INTERPERSONAL ^b	.	. Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,297 ^a	,088	,044	3,694	,088	1,981	4	82	,105
2	,379 ^b	,144	,091	3,602	,056	5,270	1	81	,024
3	,634 ^c	,402	,358	3,028	,259	34,602	1	80	,000

a. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, EFIKASI_DIRI

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR,

PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, EFIKASI_DIRI, HUBUNGAN_INTERPERSONAL

d. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,169	4	27,042	1,981	,105 ^b
	Residual	1119,095	82	13,647		
	Total	1227,264	86			
2	Regression	176,526	5	35,305	2,722	,025 ^c
	Residual	1050,738	81	12,972		
	Total	1227,264	86			
3	Regression	493,777	6	82,296	8,976	,000 ^d
	Residual	733,487	80	9,169		
	Total	1227,264	86			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR,

PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR,

PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, EFIKASI_DIRI

d. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR,

PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, EFIKASI_DIRI,

HUBUNGAN_INTERPERSONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	41,837	6,605		6,334	,000
	UMUR	-,030	,311	-,011	-,098	,922
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-2,969	1,221	-,263	-2,432	,017
	LAMA_BEKERJA	-,403	,271	-,161	-1,486	,141
	JENIS_KELAMIN	,360	,815	,048	,441	,660
2	(Constant)	48,866	7,131		6,853	,000
	UMUR	,037	,305	,013	,123	,903
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-2,706	1,196	-,239	-2,263	,026,
	LAMA_BEKERJA	-,426	,264	-,170	-1,613	,111
	JENIS_KELAMIN	,249	,796	,033	,313	,755
	EFIKASI_DIRI	-,388	,169	-,239	-2,296	,024
3	(Constant)	16,895	8,092		2,088	,040
	UMUR	,401	,263	,139	1,523	,132
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-1,984	1,013	-,176	-1,959	,054
	LAMA_BEKERJA	-,222	,225	-,089	-,988	,326
	JENIS_KELAMIN	1,071	,684	,142	1,566	,121
	EFIKASI_DIRI	-,033	,154	-,020	-,214	,831
	HUBUNGAN_INTERPERSONAL	,906	,154	,598	5,882	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

HASIL UJI REGRESI TAHAP 2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG _DITEMPUH, LAMA_BEKERJA ^b		. Enter
2	HUBUNGAN_INTERP ERSONAL ^b		. Enter
3	EFIKASI_DIRI ^b		. Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,297 ^a	,088	,044	3,694	,088	1,981	4	82	,105
2	,634 ^b	,402	,365	3,010	,314	42,512	1	81	,000
3	,634 ^c	,402	,358	3,028	,000	,046	1	80	,831

a. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, HUBUNGAN_INTERPERSONAL

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EFIKASI_DIRI

d. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,169	4	27,042	1,981	,105 ^b
	Residual	1119,095	82	13,647		
	Total	1227,264	86			
2	Regression	493,356	5	98,671	10,890	,000 ^c
	Residual	733,909	81	9,061		
	Total	1227,264	86			
3	Regression	493,777	6	82,296	8,976	,000 ^d
	Residual	733,487	80	9,169		
	Total	1227,264	86			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA

c. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, HUBUNGAN_INTERPERSONAL

d. Predictors: (Constant), JENIS_KELAMIN, UMUR, PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH, LAMA_BEKERJA, HUBUNGAN_INTERPERSONAL, EFIKASI_DIRI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,837	6,605		6,334	,000
	UMUR	-,030	,311	-,011	-,098	,922
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-2,969	1,221	-,263	-2,432	,017
	LAMA_BEKERJA	-,403	,271	-,161	-1,486	,141
	JENIS_KELAMIN	,360	,815	,048	,441	,660
2	(Constant)	15,932	6,690		2,382	,020
	UMUR	,402	,262	,139	1,533	,129
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-1,992	1,006	-,176	-1,981	,051
	LAMA_BEKERJA	-,218	,223	-,087	-,978	,331
	JENIS_KELAMIN	1,091	,674	,144	1,619	,109
	HUBUNGAN_INTERPERSONAL	,919	,141	,607	6,520	,000
3	(Constant)	16,895	8,092		2,088	,040
	UMUR	,401	,263	,139	1,523	,132
	PENDIDIKAN_YANG_DITEMPUH	-1,984	1,013	-,176	-1,959	,054
	LAMA_BEKERJA	-,222	,225	-,089	-,988	,326
	JENIS_KELAMIN	1,071	,684	,142	1,566	,121
	HUBUNGAN_INTERPERSONAL	,906	,154	,598	5,882	,000
	EFIKASI_DIRI	-,033	,154	-,020	-,214	,831

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Lampiran 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Efikasi diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan kerja.

Independent Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Umur	-0,011	0,013	0,139	0,139
Pendidikan yg ditempuh	-0,263*	-0,239*	-0,176	-0,176
Lama Bekerja	-0,161	-0,170	-0,087	-0,089
Jenis Kelamin	0,048	0,033	0,144	0,142
Efikasi diri	-	-0,239*		-0,020
Hubungan interpersonal	-	-	0,607**	0,598**
R^2	0,088	0,144	0,402	0,402
ΔR^2	0,088	0,056*	0,314*	0,259*

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

Lampiran 19. Tabel Krejcie Morgan

TABLE FOR DETERMINING SAMPLE SIZE FROM A GIVEN POPULATION

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	246
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	351
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	181	1200	291	6000	361
45	40	180	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	190	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	200	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	210	132	460	210	1600	310	10000	373
65	56	220	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	230	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	240	144	550	225	1900	320	30000	379
80	66	250	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	260	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	270	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	256	2600	335	100000	384

Note: "N" is population size
"S" is sample size.]

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, 1970.