HUBUNGAN *SELF EFFICACY*, DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA PEGAWAI NEGERI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk

Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)

Aqidatul Izza

J71216096

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Aqidatul Izza

NIM : J71216096

Program Studi : S1 Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Hubungan *Self Efficacy,* dan *Work Enggagement* dengan *Job Satisfaction* Pada Pegawai Negeri Uin Sunan Ampel Surabaya" adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplaan (plagiat). Diajukan untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi guna mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Januari 2021

Y...

METERAI TEMPEL

10000

621B7AJX537369705

Aqidatul Izza

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA PEGAWAI NEGERI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Oleh :

Aqidatul Izza

J71216096

Telah Disetujui Untuk Diajukan Pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya,05 Agustus 2021

Dosen Pembimbing

Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog

NIP: 197609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Hubungan *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisafcation* pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya

Yang Disususn Oleh :

Aqidatul Izza

J71216096

Telah Dipertahankan Didepan Tim Penguji

Pada Tanggal 25 November 2021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag

NIP 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji 1

Soffy Balgies, M.Psi

NIP 197609222009122001

Penguji 2

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si

NIP 196208241987031002

Penguji 3

Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP 197502012003121002

Penguji 4

Dr. Lufiana Harnany Utami, M.Si

NIP 197602272009122001

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKSI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aqidatul Izza
NIM : 07121160 96
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi dan Kesehatan
E-mail address : aqidatuli840@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
√ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan Self efficacy dan Work Engagement dengan Job Satisfaction pada Pegawai Negeri UIN Sunan Ampel Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Januari 2021

Penulis

AQIDATUL IZZA
(NAMA TERANG DAN TTD)

Dipindai dengan CamScanner

INTISARI

Job satisfaction menjadi salah faktor yang penting untuk perusahaan atau organisasi, agar organisasi atau perusahaan dapat mewujudkan harapanya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy,work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang melibatkan 92 pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya diambil menggunakan Teknik *purposive sampling.* Terdapat tiga instrumen yang digunakan, yaitu skala *job satisfaction*, *self efficacy*, dan skala *work engagement.* Teknik analisa penelitian ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* dan *work engagement* masing- masing menunjukkan adanya hubungan dengan *job satisfaction*. Dan juga secara Bersama- sama *self efficacy* dan *work engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction* dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai F = 32.561 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 , serta adanya sumbangan efektif antara *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* sebesar 42,3%. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan adanya hubungan yang positif antara *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction.*

Kata Kunci : *job satisfaction, self efficacy, work engagement*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Job satisfaction has an important role in a company or organization, hence the organization or company can actualize its goal. This research aims to determine the relationship between self-efficacy, work engagement and job satisfaction on the state employees of UIN Sunan Ampel Surabaya. This research uses correlational quantitative research methods which involving 92 civil servants of UIN Sunan Ampel Surabaya taken using purposive sampling technique. There are three instruments used, namely the job satisfaction scale, self efficacy, and work engagement scale. The analysis technique of this research uses multiple regression. The results showed each that self-efficacy and work engagement show a correlation with job satisfaction. And also jointly, self-efficacy and work engagement have a correlation with job satisfaction with which show the value of F = 32,561 and a significance value of 0.000 <0.05, as well as an effective contribution between self-efficacy and work engagement on job satisfaction satisfaction of 42.3%. Thus the hypothesis in this research is accepted, with a positive relationship between self-efficacy, work engagement and job satisfaction.

Keyword : *job satisfaction, self efficacy, work engagement*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……..……..……....i
HALAMAN PERSETUJUAN..... ii
HALAMAN PENGESAHAN.....iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... v
KATA PENGANTAR vi
INTISARI ix
ABSTRACT.....x
DAFTAR ISI.....xi
DAFTAR TABEL.....xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN.....xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Keaslian Penelitian..... 5
D. Tujuan Penelitian 8
E. Manfaat Penelitian 9
F. Sistematika Pembahasan 10
BAB II..... 11
KAJIAN PUSTAKA..... 11
A. Definisi Variabel 11
1. *Job Satisfaction* 11
2. *Self Efficacy* 14
3. *Work Engagement* 18
B. Hubungan Antar Variabel 21
1. Hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* 21
2. Hubungan antara *work engagement* dengan *job satisfaction* 21
C. Kerangka Teoritik 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis 26
BAB III 27
METODOLOGI PENELITIAN 27
A. Rancangan Penelitian 27
B. Identifikasi Variabel Penelitian 28
C. Definisi Operasional Penelitian 28
D. Populasi,Sampel, dan Teknik Sampling 29
E. Instrumen Penelitian 31
1. Skala *job satisfaction* 33
2. Skala Variabel *self efficacy* 38
3. Skala *work engagement* 42
c. Validitas dan reliabilitas 44
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Skala *Work Engagement* 45
F. Analisis Data 47
A. Hasil Penelitian 53
1. Persiapan penelitian, penyusunan instrumen, dan pelaksanaan penelitian 53
2. Deskripsi Data Subjek 54
3. Kategorisasi Data Variabel *Self efficacy, Work Engagement,* dan *Jobsatisfaction*. 56
4. Data Tabulasi silang Variabel *Job Satisfaction, Self Efficacy dan Work Enggagement* 58
5. Uji Hipotesis 61
B. Pembahasan 64
1. Hubungan *self efficacy* dengan *job satisfaction* 64
2. Hubungan *work engagement* dengan *job satisfaction* 68
3. Hubungan *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisfaction* 73
BAB V 77
PENUTUP 77
A. Kesimpulan 77
B. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Likert 31

Tabel 3.2 Blue Print Skala *Job Satisfaction* 32

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala *Job Satisfaction* 33

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala *Job Satisfaction* Setelah Uji Validitas 34

Tabel 3.5 Nilai Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas 35

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Satisfaction* 35

Tabel 3.7 *Blue Print* Skala *Self Efficacy* 37

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala *Self Efficacy* 37

Tabel 3.9 *Blue Print* Skala *Self Efficacy* Setelah Uji Validitas 38

Tabel 3.10 Nilai Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas 39

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self Efficacy* 39

Tabel 3.12 *Blue Print* Skala *Work Engagement* 40

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Skala *Work Engagement* 41

Tabel 3.14 *Blue Print* Skala *Work Engagement* Setelah Uji Validitas 42

Tabel 3.15 Nilai Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas 43

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement* 43

Tabel 3.17 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmograv Smirnov* 44

Tabel 3.18 Hasil Uji Heterokedaktisitas 45

Tabel 3.19 Hasil Uji Multikolinieritas 46

Tabel 4.1 Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 51

Tabel 4.2 Jumlah Subjek Berdasarkan Lama Bekerja 52

Tabel 4.3 Pedoman Hasil Perhitungan 52

Tabel 4.4 Kategorisasi Data Variabel *Self Efficacy,Work Engagement Job Satisfaction* 53

Tabel 4.5 Tabulasi Silang *Self Efficacy* Dengan *Job Satisfaction* 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6 Tabulasi Silang *Work Engagement* Dengan *Job Satisfaction* 55
Tabel 4.7 Hasil Uji F 56
Tabel 4.8 Hasil Uji T 56
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi ..... .57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis Hubungan *Self Efficacy, work engagement,* dengan *job satisfaction* 25

Gambar 3.1 Rumus Slovin 29

Gambar 3.2 Rumus Analisis Regresi Linier Berganda 52

Gambar 4.1 Data Statistik Pegawai Negeri Sipil UIN Sunan Ampel Surabaya 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner penelitian.....72

Lampiran 2 hasil pengolahan kuesioner dan data responden.....78

Lampiran 3 output SPSS uji validitas dan reliabilitas.....90

Lampiran 4 tabel distribusi r tabel 94

Lampiran 5 output spss uji persyaratan regresi ganda 95

Lampiran 6 Output SPSS Klasifikasi dan Kategori Variabel 97

Lampiran 7 output spss tabulasi silang 99

Lampiran 8 output spss hasil analisis regresi linier ganda..... .101

Lampiran 9 surat izin penelitian..... .102

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia, yaitu pegawai. Seorang pegawai yang dapat menentukan sebuah organisasi dapat berhasil atau tidak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pegawai merupakan aset penting atau utama dalam organisasi dan menjadi kekayaan utama sebuah organisasi (Munandar, 2008). Sebagai sumber daya manusia diorganisasi pegawai dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, yaitu aspek individu, aspek kelompok dan aspek sistem organisasi (Sudarma, 2012).

Namun, saat ini realitanya banyak karyawan yang kepuasan kerjanya tergolong rendah, yang mengakibatkan keinginan untuk pindah pekerjaan. Riset yang dilakukan beberapa perusahan di Indonesia menunjukkan hasil hanya 17% pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaanya (Liputan6.com,2018). Tidak hanya itu studi yang dilakukan Carnegie (dalam liputan6.com,2016) yang berjudul *global Leadership Study* menunjukkan terdapat 30% tenaga kerja Indonesia yang akan meninggalkan pekerjaanya, dan mencari pekerjaan baru.

Dalam bidang pekerjaan, terdapat pegawai yang bekerja pada perusahaan swasta, dan ada juga pegawai yang bekerja pada pemerintahan atau biasa disebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), “Negeri” berarti negara atau pemerintah, sehingga dapat diartikan pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya menjadi salah satu instansi yang memperkerjakan pegawai negeri sipil didalamnya. Pegawai negeri sipil Universitas Islam Negeri Sunan Ampel atau selanjutnya disebut UINSA ini dibagi menjadi dua kategori antara lain sebagai dosen PNS atau tenaga kerja pendidik, dan tenaga kerja kependidikan PNS. Data laporan rencana perkembangan tahun 2020-2025 UIN Sunan Ampel Surabaya yang didapati peneliti menunjukkan bahwa adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang kurang maksimal sehingga berdampak pada kepuasan kerja, kualitas kerja, dan motivasi kerja pegawai yang mengalami pasang surut. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dari organisasi terdahap kepuasan kerja pegawai yang ada di UINSA.

Pegawai negeri sipil sendiri adalah pekerja yang tidak dapat keluar masuk instansi atau perusahaan, karena sudah memilki perjanjian kerja dengan pemerintah. Berbeda halnya dengan pegawai swasta yang dapat berpindah-pindah pekerjaan dari perusahan satu ke perusahan lainya, dengan kata lain seharusnya pegawai negeri sipil harus memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan agar sebuah organisasi dapat selalu berjalan sesuai dengan harapan dan menguntungkan. Kepuasan kerja merupakan adanya kenyamanan dan juga adanya emosi yang positif yang dirasakan yang didapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari pengalaman pekerjaan (Locke, 1976). Selanjutnya Hasibuan (2006) menyatakan *job satisfaction* adalah munculnya sebuah emosi positif serta prilaku untuk menyukai pekerjaanya. Penelitian Foote & Li-Ping Tang (2008) menyatkan jika kepuasan kerja diabaikan oleh perusahaan atau organisasi, maka akan terjadi dampak yang dapat mengggganggu performa kerja, seperti mudah bosan, tidak suka bekerja atau malas, gangguan fisik, perilaku kontra produktif, munucl kecemasan dan depresi. Rivai (2008) menjelaskan faktor yang bisa memepengaruhi kepuasan kerja pegawai yang di kelompokkan menjadi dua faktor, yaitu secara intrinsik dan ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang ada dalam diri pegawai sebelum individu mulai bekerja ditempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik ada pada luar diri karyawan, seperti kondisi fisik pada lingkungan kerja, interaksi antar pegawai, pemberian gaji, serta lainya.

Penelitian yang oleh Yakin dan Edril (2012), menjelaskan *self efficacy* terbukti mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja secara signifikan, penelitian ini mengungkapkan *self efficacy* merupakan salah satu faktor intrinsik dari *job satisfaction*. Bandura (1997) *self efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi segala macam situasi yang ada. sehingga *Self efficacy* bukan hanya berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki, namun adanya keyakinan individu terhadap suatu yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki sebesar apapun itu. Kreitner dan Kinicki (2005), mengartikan *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan atau mewujudkan kinerja atas aktivitas serta perilaku hingga berhasil dan sukses.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluang untuk mencapai dan mewujudkan suatu tujuan. Agar mencapai kepuasan kerja, pegawai perlu memiliki sikap keyakinan diri, untuk melakukan tugas yang diserahkan kepada individu. Dari adanya *self efficacy* dapat membuat pegawai memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dan pegawai akan terus meningkatkan kemampuanya dalam bekerja. *Self efficacy* dapat mempengaruhi kognisi dan perilaku individu, hal ini menjelasakan bahwa perilaku individu satu dengan lainya akan berbeda (Alwisol, 2008).

Faktor internal lainya yang dapat menunjukkan kepuasan kerja salah satunya adalah *work engagemet.* Robertson (2010) mengungkapkan karyawan yang memiliki ikatan atau terikat dengan pekerjaan lebih menjukkan sikap antusiasme, kecintaan mengenai pekerjaanya dan untuk organisasi. Selanjutnya, menurut Albrecht (2010) *work engagement* merupakan keadaan dimana adanya dorongan positif yang berkaitan terhadap pekerjaan dan harapan dari diri pegawai untuk ikut mewujudkan peran kerja serta keberhasilan organisasi.

Fenomena lemahnya kepuasaan kerja di kalangan pegawai negeri sipil menunjukkan pentingnya penelitian selanjutnya untuk melihat apa yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dwitya, Wicaksono, dan karyanta (2016) mengatakan penting untuk melihat lebih jauh bagaimana keterikatan individu secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian tentang hubungan kedua variabel *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisfaction* menjadi hal baru yang di teliti dari penelitian-penelitian sebelumnya, ditambah juga dengan mengangkat pegawai negeri sipil sebagai subjek dari penelitian ini. Sehingga dari latar belakang dan fenomena yang sudah dijelaskan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti bagaimana hubungan antara *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri sipil di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Setelah di jelaskan melalui latar belakang penelitian, sehingga terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya ?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya ?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya ?

C. Keaslian Penelitian

Melalui penelitian terdahulu, peneliti membahas tentang berbagai penelitian yang mendukung bahasan atau tema yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian-penelitian terdahulu ini berasal dari dalam dan juga dari luar negeri. dengan menggunakan variabel, subjek serta metode, yang berbeda. Berikut adalah hasil penjelasannya dari tiap penelitian terdahulu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepuasan kerja banyak dikaji terkait dengan *self efficacy* dalam organisasi atau perusahaan, salah satunya hasil penelitian terdahulu oleh Candra (2019) yang meneliti tentang pengaruh *self efficacy, locus of control* dengan *job satisfaction* menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job satisfaction,* sedangkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *locus of control* dengan *job satisfaction.*

Selanjutnya, penelitian lain yang juga membahasa tentang *self efficacy* dengan *job satisfaction* oleh pratama (2018) menunjukkan hasil r=0,473 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan *job satisfaction*, dengan kontribusi sebesar 22,4% terhadap kepuasan kerja. Terdapat penelitian lain yang juga membahas tentang *self efficacy* dengan *job satisfaction* penelitian oleh Indriyani, Kusniawati, & Kader (2020) menghasilkan korelasi sebesar 0,54 dengan tingkat pengaruh sebesar 25,4% terhasdap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction.*

Sejalan dengan penelitian tersebut Ardiani dan Mulyana (2018) juga meneliti tentang effikasi diri terhadap *job satisfaction* yang menunjukkan hasil hubungan antara effikasi diri dengan *job satisafction* dengan hasil yang didapat r= 0,540, dimana jika effikasi diri tinggi maka semakin tingi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Syamili (2020) juga mengungkapkan dengan hasil signifikan yang positif antar varaibel *self efficacy* dengan *job satisfaction* dengan hasil korelasi kedua variabel sebesar 0,766 dengan sumbangan variabel *self efficacy* sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

58,7%, dimana apabila *self efficacy* tinggi maka akan mrningkat *job satisfaction* pegawai.

Selain *self efficacy*, *work engagement* jug banyak dikaji terkait hubunganya dengan *job satisfaction*, seperti penelitian oleh Cahyati dan Qomariyah (2019), mengungkapkan hasil penelitian tentang *work engagement* terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan dengan diperoleh r=0.130, sebanyak 13% *work engagement* mempengaruhi *job satisafction* sisasanya merupakan faktor dari variabel lainya. Selain itu penelitian oleh windyatari (2020) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *work eggagement* dengan *job satisfaction* berdasarkan hasil nilai r= 0,60 atau sebesar 62% *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*.

Penelitian lain oleh Ramadhan (2020) juga menunjukkan hasil adanya korelasi antara *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri sipil Yogyakarta dengan hasil r= 0,477 sehingga semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* pegawai negeri sipil tersebut. Penelitian oleh Afrylia (2019) juga mengungkapkan adanya hubungan anatara *work engagement* dengan *job satisfaction* berdasarkan nilai koefisien korelasi r= 0,253 dari hasil penelitian ini menunjukkan pegawai yang antusias dan focus pada pekerjaanya dapat memberikan efek positif bagi organisasi atau perusahaan, karena pegawai dapat menyelesaikan permasalahan yang ada sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan oeforma kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya, terdapat penelitian senada dengan penelitian ini nantinya, yaitu penelitian yang oleh Granziera & Perera (2019) yang menunjukkan bawah *self efficacy beliefs* dan *work engagement* dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil penelitian di Australia ini mengatakan bahwa keyakinan diri dan keterikatan pekerjaan pada guru memiliki keterlibatan dari waktu kewaktu dan juga terdapat hubungan timbal balik terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan hasil diatas tentang penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya atau penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. yaitu terdapat pada variabel Y serta fenomena yang akan dikaji, yaitu tentang *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Selain persamaan variabel Y yang dibahas, terdapat juga hal yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, terdapat pada variabel X dan subjek penelitian, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel X, yaitu *self efficacy* dan *work engagement* dengan subjek yang ditujukan adalah pegawai negeri sipil, sehingga hal ini menunjukkan adanya perbedaan penelitian ini dengan penelitian- penelitian sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini nantinya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada pegawai Univeesitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *job satisfaction* pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat, baik dari segi teoritik dan juga praktis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, antara lain:

1. Manfaat teoritis
   a. Umum

      Diharapkan penelitian ini bisa berkontribusi secara ilmiah dalam hal pehamahan ilmu serta wawasan terutama pada ilmu Psikologi Industri dan Organisai (PIO)

   b. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Diharapkan dapat mejadikan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel kepuasan kerja pegawai negeri, karena masih tergolong sedikit yang membahas mengenai kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Indonesia selain itu juga dapat memberikan pengertian serta ilmu yang lebih luas dalam memahami variabel kepuasan kerja ini.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan dapat berguna secara umum serta dapat memberikan gambaran terhadap variabel ataupun faktor yang dapat menjadikan pegawai negeri sipil memiliki kepusan kerja yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Penbahasan yang akan dijelaskan dalam penelitian ini aka menyajikan lima bab bagian, yang utama adalah pendahuluan, selanjutnya kajian teori, metodologi penelitian, setelah itu terdapat hasil dan pembahasan penelitian, dan terakhir bagian kesimpulan. Pada bab I penelitian ini membahasan tentang bagaimana latar belakang. dilanjutkan dengan rumusan masalah dan keaslian penelitian yang memuat tentang penelitian terdahulu, selanjutnya tujuan penelitian, lalu manfaat penelitian, dan terakhir sistematika pembahasan penelitian. pada Bab II menbahas tentang kajian Pustaka yang memuat pembahasan variabel bebas dan terikat, bagaimana hubungan antara variabel, kerangka teroritik, dan terakhir menjelaskan tentang hipotesis penelitian.

Selanjutnya pada Bab III metode penelitian ini mencakup bagaimana dan apa saja rancangan pada penelitian, selanjutnya identifikasi variabel, selanjutnya menjelaskan beberpa definisi operasional tiap variabel, dilanjutkan dengan penentuan populasi dan sampel beserta teknik sampling yang digunakan, selanjutnya pembuatan instrumen penelitian, dan terakhir menjelaskan analisis data apasaja yang digunakan. Selanjutnya pada Bab IV membahas hasil penelitian serta menjelaskan hasil dari pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian yang dikaitkan dengan beberapa teori, terakhir pada Bab V menjelaskan dengan singkat kesimpulan dan saran untuk penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Definisi Variabel

1. *Job Satisfaction*

Definisi kepuasan kerja menurut Locke (1976) adalah adanya sutau kenyamanan dan emosi baik yang timbul berdasarkan pengalaman kerja individu. Hal serupa juga dinyatakan oleh Hasibuan (2006) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional juga kegembiraan dalam menyukai pekerjaannya. Selanjutnya Robbins (dalam Munandar,2008), ketika pegawai tidak puas dengan pekerjaanya, maka pegawai tersebut bisa menginggalkan pekerjaanya, dapat membangkang, menghindari pekerjaan, tidak bertanggung jawab dan sebagainya. Selanjutnya Jewell dan Siegall (1998) memiliki definisi tersendiri mengenai kepuasan kerja. Dimana *job satisfaction* ditandai dengan adanya sikap yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja.

Sejalan dengan Lutahns (2005) yang mengungkapkan *jobsatisfcation* adalah hasil dari persepsi individu terkait bagaimana sebuah pekerjaan dapat dianggap penting penting dan baik bagi pegawai tersebut. Penelitian oleh Yadav (2014) membuktikan dengan adanya kepuasan kerja maka dapat memicu sebuah ide atau pemikiran inovatif dalam diri pegawai. Pegawai sendiri dapat merasa lebih puas saat mendapatkan apa yang diharapkan dengan kondisi kehiduppan kerja yang seimbang, efisien dan juga efektif. Melalui pengertian yang telah dijelaskan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja merupakan situasi atau keadaan mental positif yang didapatkan dari hasil usaha kerja yang telah dilakukan dan juga situasi dalam pekerjaan itu sendiri.

Jewell dan Siegall (1998) mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa aspek, antaralain:

a. Aspek psikologis: terkait kejiwaan pegawai diantaranya terdapat minat, sikap kerja, bakat keterampilan, serta ketentraman bekerja.
b. Aspek fisik: terkait dengan fisik pada lingkungan kerja, serta kondisi fisik pegawai antaralain jenis pekerjaan, waktu bekerja dan istirahat, kondisi ruang kerja, serta umur pegawai.
c. Aspek sosial: terkait dengan interaksi sosial, dimana antara karyawan maupun atasan, dan juga hubungan dengan anggota keluarga lainya.
d. Aspek finansial: terkait kesejahteraan karyawan yang mencakup gaji karyawan, jaminan sosial, fasilitas maupun promosi kerja serta system pekerjaan.

Dapat disimpulkan berdasarkan aspek-aspek yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa aspek kepuasan kerja diantaranya terdapat aspek psikologis berhubungan dengan kejiwaaan, aspek fisik termasuk kondisi fisik, serta lingkungan kerja, aspek sosial berhubungan mengenai interaksi sosial dari lingkungan kerja dan terakhir aspek finansial yang memiliki kaitan dnegan system gaji dan lain sebagainya.

Rivai (2008) menjelaskan tentang beberapa faktor yang dapat berhbungan dengan munculnya *job satisfaction* pada pegawai terdapat faktor penting, faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik didapatkan dari dalam diri pegawai dan ada sebelum individu bekerja, namun berbeda dengan faktor ekstrinsik yang terkait dengan berbagai hal yang muncul dari luar diri karyawan, seperti lingkungan kerja, interaksi sosial, dan juga termasuk sistem penggajian dan lainya. Selanjutnya, menurut Spector (1997) mengungkapkan bahwa *job satisfaction* dalam faktor intrinsik mencerminkan tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana individu merasakan pekerjaan yang dilakukanya. Pengertian lain menurut Weiss, Dawis England, dan Loftquis (1967) yang memberikan beberapa dimensi dari *job satisfaction* dalam faktor intrinsik sebagai berikut :

a. *Abilityy Utilization:* pemanfaatan kecakapan individu
b. *Achievement:* prrestasi yang dicapai sepanjang bekerja
c. *Activity*: semua kegiatan yang dilakukan selama individu ditempat kerja
d. *Advancement*: perkembangan dan peningkatan yang diraih selama ditempat kerja
e. *Authority*: kewenangan dalam melaksanakan pekerjaan
f. *Company polices and practices*: kebijakan adil yang dilakukan untuk pegawai.
g. *Creativity*: kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja
h. *Independence*: kemandirian bekerja
i. *Moral values*: nilai moral saat bekerja, adanya perilaku bersalah atau terpaksa dalam melakukan pekerjaan
j. *Recognition*: pengakuan untuk pekerjaan yang telah dikakukan individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. *Responbility*: tanggung jawab dalam pekerjaan

l. *Security*: rasa aman terhadap lingkungan kerja

m. *Variety*: variasi dalam melakukan pekerjaan.

Selain kepuasan kerja intrinsik terdapat pembagian lain dari kepuasan kerja ektrinsik oleh Weiss, Dawis England, dan Loftquis (1967) untuk membagi kebeberapa dimensi, berikut penjelasanya:

a. *Compensation:* semua bentuk kompensasi yang diperoleh pegawai selama bekerja

b. *Co-workers:* rekan kerja dalam satu tugas kerja yang sama

c. *Sosial Service:* perasaan sosial terhadap lingkungan kerja

d. *Sosial Status:* harga diri dan status sosial yang diperoleh dari pekerjaan

e. *Supervision*-Human Relation: dukungan dari badan usaha terhadap sebuah pekerjaan

f. *Supervision-Technical:* bimbingan yang diberikan atasan pada pegawai

g. *Working Condition:* keadaan lingkungan atau tempat kerja pegawai.

2. *Self Efficacy*

Self efficacy yang dijelaskan Bandura (1997), adalah sebuah keyakinan pada kemampuan diri untuk mengatur maupun melakukan tindakan agar tercapainya sebuah hasil usaha. Dalam hal ini *self efficacy* bukan hanya menunjukkan kemampuan yang sebenarnya akan tetapi berhubungan juga dengan keyakinan dari dalam diri individu, Bandura (dalam Lodjo,2013). Penelitian oleh Yakin dan Erdil (2012), mengungkapkan *self efficacy* memiliki hubungan secara signifikan dnegan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

job satisfaction. Selanjutnya Chasanah (2008) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan munculnya kepuasan *job satisfaction* pada pegawai. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu untuk mewujudkan dengan berhasil atau sukses suatu Tindakan dan untuk mencapai sebuah hasil. Bandura (dalam Chasanah,2008) mnegungkapkan apabila seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka seseorang itu akan mencapai kinerja yang lebih baik, dan akan memiliki motivasi kuat, serta tujuan jelas dan juga emosi stabil yang dapat menjadikan sebuah keberhasilan Dari penjelasan tentang *self efficacy* diatas, peneliti menyimpulkan *self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan diri seseorang dalam mencapai sebuah hasil yang diharapkan.

Bandura (1997), menjelaskan bahwa *self efficacy* dalam tiap individu akan berbeda, hal ini dijelaskan dalam tiga dimensi, berikut adalah ketiga aspeknya:

a. Tingkatan (*level)*

Dimensi berikut memiliki hubungan dengan tingkat kesuitan tugas individu ketika melakukanya. Ketika seseorang mengerjakan sebuah pekerjaan ataupun tugas yang telah urutkan sesuai tingkatan kesulitan tugas. Sehingga *self efficacy* hanya terbatas pada tugas yang mudah, sedang dan paling sulit. Tergantung dari seberapa mampu untuk memnuhi kebutuhan yang dibutuhkan dalam setiap tingkatan. Sehingga dimensi ini digunakan untuk memilih tingkah laku atau tugas yang dianggap mampu dan menghindari tingkat diluar batas kemampuan individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kekuatan (*streght)*

Aspek berikut berhubungan dengan level kekuatan atas keyakinan individu terhadap kemampuanya. Keyakinan lemah yang dimiliki individu akan dengan mudah dilemahkan dengan tidak adanya pengalaman, namun apabila keyakinan yang dimiliki individu tinggi maka dapat mendorong individu untuk lebih mempertahankan usahanya, Walaupun individu belum memiliki pengalaman yang mendukung. Dimensi ini berhubungan secara langsung dengan dimensi level.

c. Generalisasi (*generality)*

Dimensi yang berhubungan secara umum mengenai bagaimana tingkah laku seseorang dalam meyakini kemampuanya. Bagaimana seseorang itu bisa merasakan keyakinan yang utuh atas kemampuan dirinya, dimana hanya sebatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau lebih kepada banyaknya aktivitas dan situasi bervariasi.

Dari penjelasan aspek-aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek yang menjelaskan individu memiliki atau terbentuknya *self efficacy,* karena adanya tiga hal, yaitu tingkatan (*level),* kekuatan (*streght),* dan generalisasi (*generality).*

Bandura (1997) mengungkapkan terdaoat beberapa faktor yang muncul dalam *self efficacy,* diantaranya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengalaman keberhasilan

Suatu keberhasilan yang diperoleh individu dapat meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki individu, sebaliknya apabila terjadinya kegagalan amaka akan menurunkan *self efficacy* individu. Apabila individu mendapat keberhasilan lebih banyak berasal dari beberapa faktor didalam diri individu maka biasanya tidak menimbulkan banyak pengaruh pada peningkatan *self efficacy,* namun sebaliknya apabila keberhasilan didapat melalui hambatan dan dari hasiil perjuangan individu maka dapat meningkatkan *self efficacy.*

b. Pengalaman oranglain

pengamatan akan kesuksesan oranglain yang mempunyai kesamaan dengan pengalaman individu selama mengerjakan sebuah tugas biasanya dapat menambah *self efficacy* individu Ketika melakukan tugas yang serupa atau sama. Namun pengamatan individu atas ketidak berhasilan orang lain dapat menurunkan penilaian atau persepsi indiviu terhadap kemampuanya serta mengurangi usaha yang dilakukan seseorang.

c. Persuasi Sosial

Penilaian atas kemampuan individu yang diberikan orang lain secara verbal akan mempengaruhi dalamk meyakinkan individu bahwa dirinya mampu dan memiliki kecenderungan berusaha lebih keras ntuk melakukan tugas. Akan tetapi hal ini tidak memiliki pengaruh yang besar, dikarenakan tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya pengalaman langsung yang dialami maupun diamati langsung oleh seseorang

d. Kondisi Emosional dan Fisik

Kondisi peforma individu bisa lemah apabila timbul ketakutan, kecemasan, maupun stress yang dapat memungkinkan untuk memiliki *self efficacy* yang rendah, hal ini bisa disebabkan akibat emosional yang kuat. Individu secara umum mengharapkan berada pada kondisi yang tenang tidak tegang maupun merasakan gangguan lainya, pada saat individu sedang berusaha untuk mendapatkan keberhasilan. Sehingga *self efficacy* yang tinggi umumnya ditandai dengan rendahnya tingkat kecemasan dan stress.

3. *Work Engagement*

Work engagement seringkali didefinisikan sebagai kondisi mental individu yang memiliki hubungan dengan pekerjaan dan adanya keadaan mental positif serta adanya karakteristik berupa *vigor, dedication,* dan *absortion* yang mengarah pada kondisi yang lebih kuat seperti aspek afektif dan kognitif (Schaufeli, Salavona, Gonjales-Roma, &Bakker, 2002). Sedangkan *work engagement* didefinisikan juga oleh Khan (dalam Kuntari,2015) bahwa karyawan ynag memiliki ikatan atau *engaged* merupakan individu yang sudah terikat baik secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaanya. Selanjutnya menurut Baumruk (2006) apabila pegawai mempunyai rasa keterikatan tinggi pada perusahaan, maka dapat memunculkan perilaku yang umum, yaitu individu akan menetap pada perusahaan meskipun individu memiliki peluang untuk bekerja di tempat lainya. *Work*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

engagement di definisikan lain oleh *Development Dimension Internal* (2005) *work engagement* akan muncul kertika individu merasa bernilai, dapat menikmati pekerjaan serta percaya pada pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi biasanya kaan lebih memfokuskan diri pada pekerjaan yang sedang dikerjakan, individu akan merasakan dirinya sebagai salah satu dari tim yang juga memajukan organisasi dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan (Federman,2009).

Berdasarkan penejelasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa, *work engagement* merupakan sebuah kondisi mental individu, dimana adanya ikatan yang dapat berpengaruh secara afektif maupun kognitif dengan pekerjaan yang dilakukan, yang menggambarkan indivdiu memilki semangat (*vigor),* fokus (*absorption),* dan dedikasi (*dedicated).*

Schaufeli dan Bakker (2004), menjelaskan adanya beberapa aspek *work engagement* antara lain, yaitu:

a. Kekuatan (*vigor)*

Berkaitan dengan level kekuatan dan resiliensi yang tinggi terhadap keinginan individu dalam berusaha. Serta tidak mudah menyerah maupun lelah dan gigih ketika mengahadapi kesulitan. Indivdiu yang mempunyai tingkatan kekuatan yang penuh akan mempunyai energi, semangat dan stamina yang tinggi ketika bekerja sebaliknya jika individu mempunyai tingkatan *vigor* yang rendah maka individu akan mempunyai energi, semangat, dan stamina yang rendah saat bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dedikasi (*dedication)*

Deikasi berkaitan dengan adanya perasaan yang bermakna, adanya sikap perhatian serta berbangga hati terhadap pekerjaanya serta terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan. Ketika individu mempunyai tingkat dedikasi yang tinggi akan mampu mengidentifikasi sebuah pekerjaan menjadi pengalaman berharga, menginspirasi dan juga menantang. Selain itu individu tersebut akan bangga dengan pekerjaanya.

c. Absorpsi (*absorbtion)*

Absorpsi berkaitan dengan konsentrasi individu secara penuh dan mendalam kepaada pekerjaanya, hingga terasa waktu akan terasa lebih cepat, serta individu akan lebih susah untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Ketika seseorang mempunyai tingkat absorpsi yang tinggi maka akan lebih senang apabila perhatianya tersita oleh pekerjaan.

Scaufeli & Bakker (2004), menjelaskan *work engagement* memilki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain:

a. Tuntutan kerja, berkaitan dengan aspek sosial, fisik maupun berasal dari organisasi. dimana pekerjaan yang membutuhkan usaha baik secara fisik dan psikologis untuk mencapai tuntutan dan mempertahankanya.

b. *Job resources*, berkaitan pada aspek sosial, fisik maupun organisasi dimana sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengurangii tuntutan pekerjaan, fisiologis serta biaya psikologis yang berhubungan dnegan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaanya, guna mendapat target dari pekerjaan, pertumbuhan, pembelajaran, dan pekermbangan personal.

c. *Personal resources,* berkaitan dengan ciri atau karakter dalam diri inidividu, baik dalam sisi kepribadian, usia maupun sifat. Aspek ini biasanya berhubungan dengan kesenangan serta perasaan diri akan kemampuan memanipulasi, megontrol, dan juga menimbulkan dampak pada lingkungan yang sesuai dnegan keinginan dan kemampuanya.

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction*

Rivai (2008) *job satisfaction* (kepuasan kerja) memilki dua faktor internal dan external, dan juga terdapat beberapa aspek *self efficacy*, yaitu aspek psikologis, sosaial, fisik dan finansial. Dari kedua faktor dan aspek tersebut *self efficacy* menjadi salah satu faktor internal yang berhubungan dengan aspek psikologis, dimana faktor psikologis ini nantinya berhubungan dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu, sehingga dari adanya keyakinan diri akan muncul juga kepuasan kerja dalam diri individu. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Yakin & Edril (2012) menjelaskan *self efficacy* memiliki hubungan secara signifikan dengan *job satisfaction.* Penelitian ini mengungkapkan vaeiabel *self efficacy* menjadi salah satu faktor intrinsik dari *job satifaction*.

2. Hubungan antara *work engagement* dengan *job satisfaction*

Park & Gursoy (2012) menjelaskan bahwa saat karywan terikat pada pekerjaan maka dapat berpengaruh pada psikologis pegawai, Seperti sikap percayaan diri serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

optimis individu dapat memicu atau mendorong pegawai untuk mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Rothman (2008) mengungkapkan secara statistik *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dnegan *job satisfaction*. Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel ini dapat menjadi salah satu faktor internal yang berhubunngan dengan aspek keupasan kerja, yaitu faktor psikologis dan juga memiliki kaitan dengan aspek lain dari kepuasan kerja berupa aspek fisik. Aspek psikologis dari kepuasan kerja memiliki hubungan dengan aspek dedikasi yang terdapat dalam *work engagement* dimana individu memiliki pemikiran yang antusias dan mendalam terhadap sebuah pekerjaan yang dimiliki, selain itu aspek fisik yang ada dalam kepuasan kerja juga berhubungan dengan aspek vigor dalam *work engagement* dimana individu akan merasa semangat dan memiliki energi saat bekerja, dimana hal ini membutuhkan kemampuan fisik dari individu, Sehingga variabel *work engagement* memilki hubungan dengan adanya kepuasan kerja yang ada dalam diri individu.

C. Kerangka Teoritik

Kepuasan kerja dinilai sangat penting dalam sebuah organisasi, melihat dari hasil penelitian sebelumnya. Kepuasan kerja menurut karyawan menjadi hal yang sangat penting disebabkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tersebut dapat menentukan juga sikap yang positif dan baik pada pekerjaanya. selain itu kepuasan dalam bekerja dapat menimbulkan efek positif dan baik pada perilaku individu (Hermawan, 2017). *Job satisfaction* diartikan juga sebagai situasi atau kondisi dimana adanya emosi dalam bentuk positif yang muncul dari pengalanan bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(Lovke,1976). Sejalan dengan hal tersebut *job satisfaction* juga diartikan sebagai kondisi emosional dimana individu dapat mencintai dan senang pada pekerjaanya (Hasibuan,2006). Aspek dari *job satisfaction* terdiri dari empat hal, yaitu psikologis, fisik, finansial, dan juga sosial.

Rivai (2008) lebih lanjut menjelaskan tentang faktor-faktor yang ada dalam *job satisfaction* bahwa terdapat dua kelompok yang dibedakan yang pertama faktor intrinsic dan kedua faktor ekstrinsik. Faktor pertama internal atau intrinsik muncul dari dalam diri individu sebelum ditempatkan di tempat kerjanya. Lain halnya faktor lainya yaitu ektrinsik dimana faktor ini muncul dari luar diri individu, yaitu dari lingkungan kerja dapat berupa fisik, dan juga lhubungan antar karyawan dan atasan, selain itu adanya system gaji, dan lain sebagainya. Penelitian ini mengambil salah satu faktor internal, yaitu *self efficacy.* Pengertian oleh Bandura (1997) *self efficacy* adalah keyakinan atas kemampuan diri yang dipunyai individu untuk mengatasi banyaknya kondisi serta situasi dalam kehidupanya.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan keyakinan atas kemampuan diri adalah adanya sikap percaya diri, mampu beradaptasi, memiliki kemampuan kognitif kecerdasanm serta mampu bertindak pada situasi dalam tekanan (Bandura,1997). Selanjutnya Woolfolk (1993), menjelaskan *self efficacy* menjadi pandangan individu atas dirinya, serta level keyakinan atas kemampuan diri ketika menyelesaikan suatu tugas usaha agar tercapainya sebuah hasil. Bandura (1997) menjelaskan tadanya tiga dimensi dalam *self efficacy,* yaitu tingkatan, kekuatan, dan generalisasi. Variabel s*elf efficacy* ini memiliki kaitan dengan kepuasan kerja salah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satunya dapat dilihat melalui aspek psikologis dalam kepuasan kerja, aspek psikologis kepuasan kerja menjelaskan tentang kejiwaan individu, diantaranya terdapat ketentraman dalam bekerja, sikap pekerjaan, minat bakat, serta keterampilan, hal ini dapat berhubungan dengan penjelasan mengenai *self efficacy* dimana adanya keyakinan akan kemampuan individu dalam mengatasi segala hal, sehingga variabel *self efficacy* ini dapat memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang dimiliki individu.

Selain itu, faktor internal lain dari *job satisfaction* yang akan diambil untuk dikaji pada penelitian ini adalah *work engagement* (keterikatan kerja). Baumruk (2006), mengungkapkan apabila pegawai mempunyai rasa keterikatan yang berlebih pada perusahaan dan pekerjaan, maka akan meingkatkan perilaku seperti tetap tinggal yang berarti pegawai akan tetap mengerjakan tugas pekerjaan dari perushaan, walaupun terdapat peluang untuk meninggalkan perusahaan. Selanjutnya, Park & Gursoy (2012) mengungkapkan bahwa apabila pegawai sudah memiliki rasa *engaged* terhadap pekerjaan, maka hal ini dapat berdampak pada karakter psikologis pegawai sehingga munculnya sikap percaya diri, serta sikap optimis yang menginginkan pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Schoufeli dan Bakker (2004) aspek *work engagemet* yang pertama semangat (*vigor)* dapat ditandai dengan adanya tikat semangat yang tinggi, energy, dan kemampuan mental bertahan saat bekerja. Selanjutnya yang kedua terdapat aspek Dedikasi *(Dedication)*, yaitu individu terlibat langsung dalam pengerjaan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, dengan adanya keterlibatan yang tinggi yang

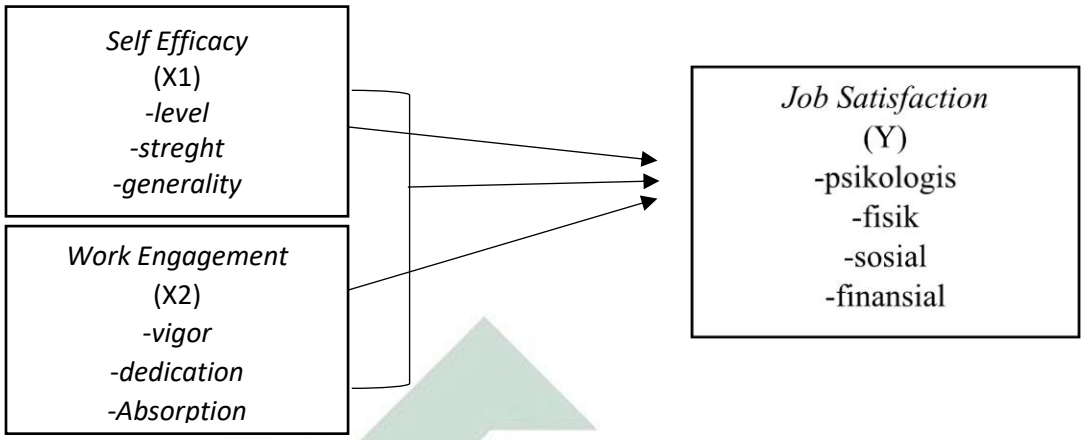
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh individu. Penyerapan (*Absorption)*ditandai dengan penuhnya konsnterasi dan senang dengan pekerjaan.

Variabel *work engagement* ini memiliki hubungan degan kepuasan kerja, yang dapat dilihat melalui aspek psikologis, dan fisik yang ada dalam kepuasan kerja. Dalam *work engagement* terdapat salah satu aspek dedikasi dimana adanya perasaan antusias penuh makna dalam pekerjaan dan bangga akan sebuah pekerjaan hal ini berhubungan dengan aspek psikologis kepuasan kerja yang menjelaskan tentang sebuah kondisi kejiwaan individu dalam bekerja, minat, dan sikap dalam pekerjaan. Selain itu terdapat aspek vigor dalam *work engagement* yang berhubungan dengan aspek fisik dalam kepuasan kerja, dimana adanya aspek vigor dan absopsi yang menjelasakan tentang semangat kerja individu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, dan mengerahkan segala kemampuanya untuk sebuah pekerjaan dimana hal ini sepenuhnya menggunakan kemampuan fisik individu, sehingga apabila kedua variabel yang digunakan nantinya dalam penelitian ini dimiliki pada diri individu pegawai secara bersama-sama maka diharapkan akan memunculkan kepuasan kerja pada pegawai.

Dari kerangka teoritik yang sudah dijelaskn diatas dapat digambarkan melalui bagan yang menunjukkan hubungan antara *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis Hubungan *Self Efficacy, Work Engagemet,* dengan *Job Satisfaction*

D. Hipotesis

Hipotesis menjadi jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang dibuktikan berdasarkan data yang telah dikumpulkan (Sugiyono,2011). Berdasarkan penejelasan yang dipaparkan diatas, sehingga didapatkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya hubungan signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Terdapat hubungan signifikan antara *work engagement* dengan *job satisfaction* pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya.
3. Adanya hubungan signifikan antara *self efficacy,work engagement* secara bersama-sama dengan *job satisfaction* pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa rancangan penelitian berikut dijelaskan beberapa runtutan rancangan, yang paling utama penilitian ini didasari dengan metode penelitian model kuantitatif, metode ini menggunakan analisis menggunakan numerikal atau angka kemudian data tersebut di olah dengan metode statistika, selanjutnya hasil yang didapatkan merupakan perbedaan dari signifikan kelompok atau hubungan setiap variabel yang diteliti (Azwar,2009). Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang dimaksud korelasional adalah adanya hubungan antar variabel, dimana dalam penilitian ini variabel yang digunakan adalah "*self efficacy,engagement*, dan *job satisfaction"* untuk melihat apakah terdapat "hubungan antara *self efficacy, dan work engagement* dengan *job satisfaction* pada Pegawai Negeri Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya".

Rancangan awal penelitian ini pertama peneliti mulai mencari data dan fenomena yang berhubungan dengan variabel yang digunakan. Selanjutnya data dan fenomena yang didapatkan tersebut dirancang untuk menyusun proposal penelitian yang selanjutnya akan diujikan pada sidang proposal. Kemudian dari proposal yang telah disetujui, dilakukan langkah penyebaran instrumen penelitian untuk mendapatkan data dari subjek yang telah ditentukan, peneliti menyebarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrumen dengan menggunakan metode penyebaran google form kepada subjek yang ditentukan. Setelah data terkumpul, peneliti melanjutkan pada tahap penghitungan hasil dari data yang telah didapat (skoring) yang di input pada Microsoft exel dan selanjutnya dianalisa menggunakan program SPSS 18.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel menjadi salah satu sifat atau atribut nilai dari seseroang maupun berupa objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang telah ditentukan peneliti guna dipelajari selanjutnya untuk diambil sebuah kesimpulan (Sugiyono,2011). Variabel yang digunakan penelitian ini ada dua macam, antara lain :

a. Variabel Bebas (X)

   Variabel yang dapat mempengaruhi dan merubah suatu variabl dependent. Ada dua variabel bebas yang digunakan alam penelitian ini, antara lain :

   1. Variabel X1: *Self Efficacy*
   2. Variabel X2: *Work Engagement*

b. Variabel Terikat (Y)

   Variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, terdapat satu variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu *Job Satisfaction*

C. Definisi Operasional Penelitian

1. Definisi Operasional *job satisfaction*

   Job satisfaction adalah keadaan mental positif yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dan juga situasi dalam pekerjaan tersebut. *job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satisfaction memiliki beberapa aspek, yaitu aspek psikologi, fisik, sosial dan finansial.

2. Definisi Operasional *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan akan kemampuan diri,dan juga minat dalam diri tentang semua hal yang dapat dilakukan. *Self efficacy* mempunyai beberapa aspek, yaitu tingkatan, *streght*, dan generalisasi.

3. Definisi Operasional *Work Engagement*

Work engagement adalah sebuah kondisi mental seseorang, ditandai dengan adanya ikatan yang dapat berpengaruh secara afektif maupun kognitif dengan pekerjaan yang dilakukan,yang menggambarkan individu memiliki perilaku yang positif (seamngat,absopsi,dedikasi) terhadap pekerjaanya. *Work engagement* memiliki beberapa aspek,yaitu kekuatan (*vigor),*dedikasi, dan asbsopsi.

D. Populasi,Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan berkumpulnya subjek atau objek pada sebuah wilayah yang di generalisasikan serta memiliku kualitas maupun karakteristik yang sudah ditentukan peneliti bisa di pelajari dan mendapatkan sebuah kesimpulan (Sugiyono,2011). Selanjutnya, penelitia ini akan menggunakan populasi dari seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dimana Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak termasuk dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

populasi penelitian ini. Jumlah populasi yang ada didapatkan dari website UINSA yang menunjukkan jumlah populasi sebanyak 1.040 orang.

2. Sampel

Selain populasi, ada bagian kecil dari wilayah populasi yang diambil berdasarkan jumlah dan karakter yang ditentukan yang dapat di digunakan untuk penelitian, yaitu sampel (Sugiyono,2011). Apabila terdapat sebuah populasi yang luas atau banyak dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengambil semua populasi tersebut, untuk itu diambil sebuah sampel untuk mewakili sebuah populasi dan harus betul-betul bersifat representative. Jumlah sampel yang layak untuk dipakai pada penelitian kuantitatif adalah sebesar 30 sampai 500 subjekk, sehingga untuk menentukan sampel pada penelitian ini di butuhkan sebuah perumusan, rumus yang digunakan peneliti adalah rumus yang dikembangkan oleh Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \mathrm{Ne}^2}$$

Gambar 3.1 Rumus slovin

Keterangan :

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

E= Margin of error yang diinginkan (10%)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil hitung setelah menggunakan rumus Slovin yang ditunjukkan gambar 2 diatas, didapatkan jumlah sampel sebesar 91,22 , dari hasil tersebut maka peneliti membulatkan hasil menjadi menjadi 92 orang atau subjek. Dari 92 subjek inilah yang akan menjadi subjek penelitian ini semua subjek merupakan pegawai negeri sipil Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

3. Teknik sampel

Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel sebuah penelitian disebut dengan Teknik sampel (Sugiyono,2011). Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*, dimana Teknik pengambilanya akan memberikan peluang dan kesempatan yang sama untuk setiap populasi yang dipilih sebagai sampel. Selanjutnya, teknik ini dibagi lagi menjadi beberapa macam jenis teknik, salah satunya *purposive sampling.* Teknik ini digunakan dalam penelitian ini, Teknik yang menjadi penentu sampel dengan beberapa pertimbangan dan juga keriteria yang sudah ditetapkan sebelumya (Sugiyono,2011).

Pemilihan teknik sampling diatas berdasarkan pada pertimbangan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, yaitu pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya yang memilki masa jabatan lebih dari 2 tahun.

E. Instrumen Penelitian

Skala likert menjadi Instrumen pada penelitian guna mengukur segala aspek yang ada pada penelitian ini. Skala ini bertujuan untuk mengukur, presepsi, pendapat serta sikap individu maupun kelompok terhadap sebuah fenomena sosial. Selain itu skala disusun berdasarkan variabel yang diukur sebelumnya dan diuraikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menyusun aitem-aitem instrumen berupa pertanyaan maupun peryataan (Sugiyono,2011)

Terdapat pembagian beberapa kelompok aitem pada penelitian ini, yang pertama aitem mendukung atau sering disebut dengan aitem *favorable,* dan aitem yang tidak mendukung atau *unfavorable*. Jawaban untuk tiap aitem instrumen dalam skala likert memiliki tingkatan mulai dari yang positif hingga negatif, tingkatan itu dapat dimunculkan dengan kata-kata yang akan dijadikan jawaban dari beberapa pertanyaan atau pernyataan, setelah itu diberikanya skor untuk setiap jawaban. Dibawah ini adalah tabel yang menjelaskan skoring dari skala likert:

Tabel 3.1 Skoring Skala Likert

Pilihan Jawaban	***Favorable***	***Unfavorable***
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Terdapat tiga skala yang akan diuji pada penelitian ini Penelitian , pertama skala kepuasan kerja (*job satisfaction)*, skala *self efficacy*, dan skala *work engagement.* Berikut adalah gambaran dari ketiga skala tersebut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Skala *job satisfaction*

   a. Definisi operasional

   Job satisfaction adalah keadaan mental positif yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, dan juga situasi dalam pekerjaan tersebut. *job satisfaction* memiliki beberapa aspek ,yaitu aspek psikologi,fisik,sosial dan finansial.

   b. Alat ukur

   Skala ini diadaptasi dari penelitian Ganesha (2019), berdasarkan dimensi yang menganut Jewell dan Siegall (1998), berupa aspek psikologis, sosial. fisik, dan finansial. Skala variabel *job satisafction* terdiri dari 12 butir pernyataan *Favorable* serta 1 butir pernyataan *Unfavorable* dengan total 13 butir aitem. Terdapat empat pilihan jawaban pada skala ini, antara lain sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Berikut ini *Blue Print* skala *job satisfaction:*

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Job Satisfaction*

No	Variabel	Aspek	Indikator	No.Aitem		Jumlah
				F	UF	
1.	*Job Satisfaction*	Psikologis	1. Sikap Terhadap Pekerjaan	1	-	4
			2. Minat dan Bakat Karyawan	2,3,4	-	
		Fisik	1. Kondisi Lingkungan Kerja	5	-	4
			2. Kondisi Fisik Karyawan	6	-	
			3. Pengaturan waktu kerja	7	-	
			5. keadaan ruangan kerja	8	-	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(Y)	Sosial	1.hubungan sesama karyawan	10	9	3
		2.hubungan dengan atasan	11	-	
	Finansial	1.pemberian gaji dan tunjangan	12,13		2
Jumlah Aitem			12	1	13

c. **Validitas dan reliabilitas**

Terdapat ketentuan agar sebuah Instrumen bisa ditentukan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu memiliki hasil yang valid, dimana valid yang dimaksud adalah istrumen dapat dipakai untuk mengkur suatu hal yang akan dijadikan objek ukur (Sugiyono,2011).

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat diukur dengan beberapa merote, salah satunya menggunakan metode *person's product moment correlation,* metode ini digunakan untuk mengukur tingkat ke valid an instrument yang akan digunakan. Mengukurnya dengan cara meng korelasi skro aitem pernyataan dengan skor total. Metode ini di analisis dengan menggunakan SPSS 18.

Pedoman yang digunakan untuk mengukur validitas adalah apabila r hitung > r tabel sehingga aitem dinyatakan layak atau valid digunakan. Berbanding terbalik dengan itu, jika r hitung < r tabel maka aitem dikatakan tidak layak atau tidak valid. Instrumen penelitian ini nantinya akan diujikan kepada 92 orang responden pegawai negeri sipil Uin Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan taraf signifikan sebesar 5% , sehingga didapatkan r tabel 0,207, berikut adalah hasil uji validitas data skala *Job Satisfaction*:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala *Job Satisfaction*

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	6.18	0.207	Layak
2	0.607	0.207	Layak
3	0.621	0.207	Layak
4	0.701	0.207	Layak
5	0.639	0.207	Layak
6	0.363	0.207	Layak
7	0.690	0.207	Layak
8	0.603	0.207	Layak
9	-0.63	0.207	Tidak Layak
10	0.582	0.207	Layak
11	0.518	0.207	Layak
12	0.557	0.207	Layak
13	0.618	0.207	Layak

Tabel 3.3 menunjukkan terdapat satu item yang gugur pada item no 9, sehingga terdapat 12 item yang layak dipakai untuk digunakan pada uji data selanjutnya, yaitu item 1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13. Berikut adalah *blue print* setelah dilakukan uji validitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4 *Blue Print Job Satisfaction* Setelah Dilakukan Uji Validitas

No	Variabel	Aspek	Indikator	No.Aitem		Jumlah
				F	UF	
1.	*Job Satisfaction* (Y)	Psikologis	1. Sikap Terhadap Pekerjaan	1	-	4
			2. Minat dan Bakat Karyawan	2,3,4	-	
		Fisik	1. Kondisi Lingkungan Kerja	5	-	4
			2. Kondisi Fisik Karyawan	6	-	
			3. Pengaturan waktu kerja	7	-	
			5. keadaan ruangan kerja	8	-	
		Sosial	1.hubungan sesama karyawan	10	-	2
			2.hubungan dengan atasan	11	-	
		Finansial	1.pemberian gaji dan tunjangan	12,13		2
		Jumlah Aitem		12	0	12

Selain Uji validitas uji realibilitas juga penting untuk menentukan data apakah sudah sesuai dengan penelitian dan dapat dipercaya, sehingga diperlukanya juga uji realibilitas. Realibilitas dapat diartikan dengan konsistensi, kestabilan, kereandalan, dan juga ke ajekan. Tingkat reablitas yang tinggi pada sebuah alat ukur dapat dinilai dari tingkat koefisien yang dimulai dari angka 0 sampai 1.00 (Azwar,2009). Dalam pengujian ini digunakan uji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

reliabilitas menggunakan *alpha cronchbach's* 0 sampai 1, berikut adalah interpretasi dari hasil uji tersebut:

Tabel 3.5 Tingkat Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *alpha croncbach*	Hasil
0,00 s.d 0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,42-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Berikut hasil uji reliabilitas skala *job satisfaction* :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Satisfaction*

Koefisien *Cronbach's Alpha*	Jumlah item
0.715	13

Tabel 3.6 menunjukkan hasil nilai dari uji reliabilitas skala *Job Satisfaction,* yang mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,715. Berdasarkan hasil interpretasi *cronbach's Alpha* menurut tabel 3.6 nilai uji reliablitas skala *job satisfaction* memiliki kategori tingkatan sangat reliabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Skala Variabel *self efficacy*

a. Definisi operasional

Sebuah keyakinan akan kemampuan diri,dan juga minat dalam diri tentang semua hal yang dapat dilakukan. Terdapat beberapa aspek dari *Self efficacy*, yaitu tingkatan, kekuatan, dan generalisasi.

b. Alat ukur

Skala ini diadopsi dari penelitian Fabian (2017), berdasarkan dimensi menurut Bandura (1997), yaitu aspek tingkatan,kekuatam, dan generalisasi. Skala ini terdiri dari sembilan pernyataan *favorabel*. Dengan disediakan beberapa pilihan jawaban, yang pertama sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) Berikut ini adalah *blue print* skala *slef efficacy :*

Tabel 3.7 *Blue Print* Skala *Self Efficacy*

No	Variabel	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Self Efficacy (X1)	Tingkat (*Level)*	Kemampuan individu dalam menyelesaikan tingkatan kesulitan suatu hal	1,2,3	-	3
		Kekuatan *(Streght)*	keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki individu	4,5,6	-	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Generalisasi (*Generalitat ion)*	Tingkah laku individu terhadap keyakinan kemampuanya	7,8,9	-	3
Jumlah aitem		9	0	9

c. Validitas dan reliabilitas

Terdapat ketentuan agar sebuah Instrumen bisa ditentukan valid apabila alat ukur yang pakai untuk memperoleh data itu memiliki hasil yang valid, dimana valid yang dimaksud adalah istrumen dapat dipakai untuk mengkur suatu hal yang akan dijadikan objek ukur (Sugiyono,2011).

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat diukur dengan beberapa merote, salah satunya menggunakan metode *person's product moment correlation,* metode ini digunakan untuk mengukur tingkat ke valid an instrument yang akan digunakan. Mengukurnya dengan cara meng korelasi skro aitem pernyataan dengan skor total. Metode ini di analisis dengan menggunakan SPSS 18.

Pedoman yang digunakan untuk mengukur validitas adalah apabila r hitung > r tabel sehingga aitem dinyatakan layak atau valid digunakan. Berbanding terbalik dengan itu, jika r hitung < r tabel maka aitem dikatakan tidak layak atau tidak valid. Instrumen penelitian ini nantinya akan diujikan kepada 92 orang responden pegawai negeri sipil Uin Sunan Ampel Surabaya dengan taraf

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikan sebesar 5% , sehingga didapatkan r tabel 0,207,berikut adalah hasil uji validitas data skala *self efficacy:*

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala *Self Efficacy*

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.731	0.207	Layak
2	0.611	0.207	Layak
3	0.751	0.207	Layak
4	0.777	0.207	Layak
5	0.688	0.207	Layak
6	0.669	0.207	Layak
7	0.630	0.207	Layak
8	0.673	0.207	Layak
9	0.660	0.207	Layak

Dari tabel 3.9 menunjukkan bahwa uji validitas skala *self efficacy* dari ke-9 item yang di uji layak untuk digunakan dalam perhitungan data selanjutnya, karena memiliki nilai koefisien ≥ 0,207.

Berikut akan di sajikan tabel *blue print* skala *self efficacy* setelah dilakukan pengujian validitas :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.9 Blue Print Skala Self Efficacy Setelah Dilakukan Uji Validitas

No	Variabel	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Self Efficacy (X1)	Tingkat (*Level)*	Kemampuan individu dalam menyelesaikan tingkatan kesulitan suatu hal	1,2,3	-	3
		Kekuatan *(Streght)*	keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki individu	4,5,6	-	3
		Generalisasi (*Generalitat ion)*	Tingkah laku individu terhadap keyakinan kemampuanya	7,8,9	-	3
		Jumlah aitem		9	0	9

Selain Uji validitas uji realibilitas juga penting untuk menentukan data apakah sudah sesuai dengan penelitian dan dapat dipercaya, sehingga diperlukanya juga uji realibilitas. Realibilitas dapat diartikan dengan konsistensi, kestabilan, kereandalan, dan juga ke ajekan. Tingkat reablitas yang tinggi pada sebuah alat ukur dapat dinilai dari tingkat koefisien yang dimulai dari angka 0 sampai 1.00 (Azwar,2009). Dalam pengujian ini digunakan uji reliabilitas menggunakan *alpha cronchbach's* 0 sampai 1, berikut adalah interpretasi dari hasil uji tersebut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.10 Nilai Interpretasi Relibilitas

Nilai *alpha croncbach*	Hasil
0,00 s.d 0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,42-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Tabel 3.11Hasil Uji reliabilitas skala *self efficacy*

Koefisien *Cornbach's Alpha*	Jumlah item
0.861	9

Tabel 3.11 diatas membuktikan hasil uji reliabilitas skala *self efficacy*, yang menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.861, berdasarkan hasil interpretasi menurut tabel 3.9 nilai hasil uji reliabilitas skala *self efficacy* memiliki kategori tingkatan sangat reliabel.

3. Skala *work engagement*

a. Definisi operasional

Work engagement adalah sebuah kondisi mental individu,dimana adanya ikatan yang dapat berpengaruh secara afektif maupun kognitif dengan pekerjaan yang dilakukan,yang menggambarkan individu memiliki perilaku yang positif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(seamngat,absopsi,dedikasi) terhadap pekerjaanya. *Work engagement* memiliki beberapa aspek,yaitu kekuatan (*vigor),*dedikasi, dan asbsopsi.

b. Alat ukur

Skala ini diadaptasi dari penelitian Elvani (2019), berdasarkan dimensi menurut Shoufeli dan Bakker (2004), yaitu dedikasi, absorbsi, dan vigor. Skala ini teridir dari sepuluh butir aitem *favorabel.* Dengan disediakan empat pilihan jawaban, yang pertama sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) *blue print* skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 3.12 dibawah ini :

Tabel 3.12 *Blue Print* Skala *Work Engagement*

No.	Variabel	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Work Engagement (X2)	Semangat *(vigor)*	Individu memiliki semangat untuk bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan	1,3	10	3
		Dedikasi *(dedication)*	Individu memiliki rasa bangga dan tertantang terhadap pekerjaanya	2,4	7	3
		Penyerapan (*Absorption)*	Individu merasa nyaman dan menyatu dengan pekerjaanya	6,9 ,5	8	4
		Jumah Aitem		7	3	10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Validitas dan reliabilitas

Terdapat ketentuan agar sebuah Instrumen bisa ditentukan valid apabila alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data itu memiliki hasil yang valid, dimana valid yang dimaksud adalah istrumen dapat dipakai untuk mengkur suatu hal yang akan dijadikan objek ukur (Sugiyono,2011).

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat diukur dengan beberapa metode, salah satunya menggunakan metode *person's product moment correlation,* metode ini digunakan untuk mengukur tingkat ke valid an instrument yang akan digunakan. Mengukurnya dengan cara meng korelasi skro aitem pernyataan dengan skor total. Metode ini di analisis dengan menggunakan SPSS 18.

Pedoman yang digunakan untuk mengukur validitas adalah apabila r hitung > r tabel sehingga aitem dinyatakan layak atau valid digunakan. Berbanding terblik dengan itu, jika r hitung < r tabel maka aitem dikatakan tidak layak atau tidak valid. Instrumen penelitian ini nantinya akan diujikan kepada 92 orang responden pegawai negeri sipil Uin Sunan Ampel Surabaya dengan taraf signifikan sebesar 5% , sehingga didapatkan r tabel 0,207,berikut adalah hasil uji validitas data skala *work engagement* :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Skala *Work Engagement*

No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.669	0.207	Layak
2	0.736	0.207	Layak
3	0.657	0.207	Layak
4	0.627	0.207	Layak
5	0.595	0.207	Layak
6	0.657	0.207	Layak
7	0.464	0.207	Layak
8	0.550	0.207	Layak
9	0.314	0.207	Layak
10	0.367	0.207	Layak

Tabel 3.13 menunjukkan hasil uji validitas skala *work engagement*, hasil diatas menunjukkan bahwa tidak ada item yang gugur sehingga kesepuluh item diatas layak untuk dijadikan sebagai data dan instrumen pada penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.14 *Blue Print* Skala *Work Engagement* Setelah Uji Validitas

No.	Variabel	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	*Work Engagement* (X2)	Semangat *(vigor)*	Individu memiliki semangat untuk bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan	1,3	10	3
		Dedikasi *(dedication)*	Individu memiliki rasa bangga dan tertantang terhadap pekerjaanya	2,4	7	3
		Penyerapan (*Absorption)*	Individu merasa nyaman dan menyatu dengan pekerjaanya	6,9,5	8	4
		Jumah Aitem		7	3	10

Selain Uji validitas uji realibilitas juga penting untuk menentukan data apakah sudah sesuai dengan penelitian dan dapat dipercaya, sehingga diperlukanya juga uji realibilitas. Realibilitas dapat diartikan dengan konsistensi, kestabilan, kereandalan, dan juga ke ajekan. Tingkat reablitas yang tinggi pada sebuah alat ukur dapat dinilai dari tingkat koefisien yang dimulai dari angka 0 sampai 1.00 (Azwar,2009). Dalam pengujian ini digunakan uji reliabilitas menggunakan *alpha cronchbach's* 0 sampai 1, berikut adalah interpretasi dari hasil uji tersebut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.15 Interpretasi Tingkatan Nilai Reliabilitas Skala

Nilai *alpha croncbach*	Hasil
0,00 s.d 0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,42-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Koefisien *Cornbach's Alpha*	Jumlah item
0.713	10

Tabel 3.16 menunjukkan nilai uji reliabilitas skala *work engagement*, yang menunjukkan hasil sebesar 0.713. berdasarkan hasil interpretasi menurut tabel 3.14 nilai uji reliabilitas skala *work engagement* memeliki kategori tingkatan tinggi (reliabel).

F. Analisis Data

Dalam metode penelitian kuantitaf Analisis data merupakan proses pengumpulan data setelah dilakukan penyebaran data pada responden, data dikelompokkan berdasarkan variabel yang ada, serta menyajikan setiap data variabel yang diteliti, selanjutnya dilakukanya perhitungan bertujuan menjawab rumusan masalah serta hipotesis, analisis data yang dilakukan dengan menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

alat perhitungan (Sugiyono,2011). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi regresi linier berganda. Sebelumya terdapat beberapa proses tahapan yang dilalui melakukan analisis data, yaitu dengan dilakukan uji klasik terlebih dahulu. Terdapat tiga macam uji klasik yang digunakan yang pertama uji normalitas, selanjutnya uji multikolinieritas dan terakhir uji heterokedaktisitas. Yang ditunjukkan pada hasil di bawah ini :

1. **Uji Normalitas**

Uji klasik pertama menggunakan uji normalitas, penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov yang membandingkan antar distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal baku. Tujuan dilakukanya uji normalitas adalah untuk menguji regresi, atau adanya variabel mengganggu serta residual yang memiliki distribusi normal. Dasar analisis yang diguakan apabila nilai signifikansi > 0,05 distribusi data dinyatakan normal, tetapi bila nilai signifikansi < 0,05 distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali,2013) Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 3.17 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

N		**92**
Normal Parameters[a.b]	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.44650499
Most Extreme	Absolute	.066
Differences	Positive	.038
	Negativie	-.066
Kolmogrov-Smirnov Z		.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.819

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel 3.17 hasil uji normalitas dengan one-sample kolmogrov-smirnov mendapatkan nilai signifikansi senilai 0,819 > 0,05 yang menjelaskan bahwa ketiga variabel, yaitu *self efficacy, work engagement,* dan *job satisfaction* berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedatisitas

Uji klasik kedua, yaitu uji heterokedatisitas yang digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji heterokedaktisitas digunakan metode yang Glejser, dengan dasar analisis apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, tetapi bila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heterokedatisitas (Ghozali,2013)

Tabel 3.18 Hasil Uji Heterokedatisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.416	2.251		1.962	.053
	Self efficacy	.087	.089	.132	.982	.329
	Work engagement	-.134	.078	-.231	-1.723	.088

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 3.18, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel *self efficacy* sebesar 0,329 > 0,05 dan variabel *work enggagement* sebesar 0.088 > 0,05. Dari hasil yang diapatkan maka disimpulkan kedua variabel, yaitu *self efficacy* dan *work enggegement* menunjukkan tidak terjadi heterokedatisitas.

3. Multikolinieritas

Uji klasik terakhir adalah uji multikolinieritas, uji ini digunakan khusus untuk penelitian menggunakan analisis regresi berganda atau memiliki dua lebih variabel bebas. Uji ini digunakan untuk mengetahui model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik ditentukan dengan tidak adanya hubungan antar variabel bebas dengan dasar analisis ukuran menggunakan nilai cut *off* apabila kolinieritas nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas, tetapi jika VIF < 10 maka tidak terjadi multiikolinieritas (Ghozali,2013). Tabel 3.19 dibawah ini menunjukkan nilai uji multikolinieritas:

Tabel 3.19 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta	T	Sig.	tolerance	VIF
1.	(constant)	9.903	3.725		2.390	.019		
	Self efficacy	.601	.147	.426	4.099	.000	.602	1.661
	work engagement	.362	.129	.291	2.807	.006	.602	1.661

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel 3.19 menunjukan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai VIF sebesar 1,661 < 10,00 dan variabel *work engagement* memilki hasil VIF sebesar 1,661 < 10,00. Dari sini dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas dari kedua variabel, yaitu *self efficacy* dan *work engagement* menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

G. Uji Hipotesis

Setiap peneliitian akan memiliki jawaban sementara dari sebuh rumusan masalah penelitian, hal ini disebut dengan hipotesis (Sugiyono,2011). Sebuah rumusan masalah diungkap dalam sebuah kalimat pernyataan sementara, karena dijawab hanya berdasarkan teori yang relevan belum termasuk pada hasil data atau dari sebuah fakta yang empiris. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak dalam penelitiann ini, maka digunakanya uji korelasi linier berganda.

Digunakanya uji analisis korelasi regresi linier ganda terdapat berbagai macam alasan diantaranya penelitian ini memilki dua variabel bebas, analisis ini digunakan untuk mengetahui keadaan variabel (*dependent)* apabila terdpat lebih dari dua variabel (*independent)* (Sugiyono, 2014). Sugiyono (2014) regresi linier berganda mempunyai persamaan yang ditetapkan, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$Y=\alpha+b_1X_1+B_2X_2+\varepsilon$$

Gambar 3.2 Rumus Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan :

Y = *Job satisfaction*

α = konstanta

b_1,b_2 = koefisien korelasi ganda

X_1 = *self efficacy*

X_2 = *work engagement*

ε = *error of term*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan penelitian, penyusunan instrumen, dan pelaksanaan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tahap persiapan, pada tahap persiapan awal setelah menemukan fenomena yang akan diteliti, peneliti mulai mengidentifikasi masalah, dan menentukan tujuan penelitian. Fenomena yang ditemukan peneliti berawal dari banyaknya minat masyarakat Indonesia terhadap pekerjaan pegawai negeri sipil dengan adanya fasilitas jaminan hari tua. Di Indonesia sendiri, PNS menjadi salah satu jenis pekerjaan yang tergolong mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dari fenemonea tersebut penelitian ini memiliki tujuan penelitian, yaitu apakah terdapat hubungan antara *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction* pada Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya, peneliti mulai menentukan subjek penelitian yang sudah ditetapkan dengan kriteria tertentu, subjek yang diambil oleh peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil UIN Sunan Ampel Surabaya dengan minimal lama waktu bekerja menjadi PNS lebih dari 2 tahun. Setelah menentukan subjek penelitian, peneliti melakukan *literature review* dengan mengulas penelitian terdahulu sebagai wawasan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

Tahap kedua, peneliti mulai Menyusun desain dan metode penelitian. Mulai dari penyusunan alat ukur serta pembuatan instrumen dan menentukan metode

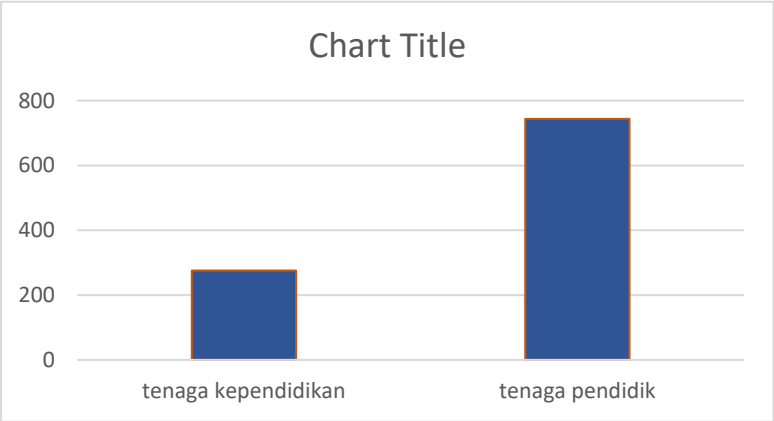
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

analisis yang akan dipakai untuk selanjutnya. Setelah proses ini selesai peneliti mulai mengajukan proposal untuk diujikan pada ujian sidang proposal.

Tahap ketiga setelah ujian sidang proposal dilaksanakan, peneliti mulai melanjutkan pada tahap perizinan untuk menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil UINSA melalui kepala bagian umum dan disetujui langsung oleh badan kepegawaian UINSA, tahap keempat, peneliti mulai menyebar kuesioner dengan menggunakan *google form* kepada Pegawai negeri sipil UINSA sebanyak 92 orang. Setelah data terkumpul, pada tahap terakhir peneliti mulai memasukkan data pada exel dan mulai menghitung serta menganalisis data dengan menggunakan SPSS 18.

2. Deskripsi Data Subjek

Pegawai negeri sipil yang ada di UIN Sunan Ampel Surbaya terdiri dari dua kategori, yaitu pegawai pendidik (dosen) dan tenaga pegawai kependidikan. Jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel sebanyak 1.040 orang. Terdapat 276 tenaga kependidikan, dan 744 tenaga pendidik. Berikut adalah data statistik yang diperoleh:



Gambar 4.1 data statistik pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini menggunakan 92 subjek pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel yang sudah ditentukan dengan menggunakan rumus pengambilan sampel. Selanjutnya, terdapat penjelasan gambaran subjek berupa data statistik berdasarkan data demografis yang didapatkan.

a) Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	55	59.8
Perempuan	37	40.2
Total	92	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat responden penelitian ini adalah 55 orang (59,8%) yang tergolong berjenis kelamin laki-laki dan 37 orang (40,2%) yang memiliki jenis kelamin perempuan. Dari data demografis tersebut dapat dikatan subjek dalam penelitian ini tergolong cukup rata antara subjek laki-laki dnegan perempuan.

b) Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Jumlah Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
2-5 tahun	8	8,7%
5-10 tahun	40	43,5%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> 10 tahun	44	47,8%

Dari tabel 4.2 didapatkan data masa kerja subjek yang bekeja menjadi Pegawai Negeri Sipil di UIN Sunan Ampel Surabaya, terdapat 8 orang (8,7 %) yang sudah bekerja selama 2-5 tahun, 40 orang (43,5 %) yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, dan terdapat 44 orang (47,8 %) yang memiliki masa kerja > 10 tahun.

3. Kategorisasi Data Variabel *Self efficacy, Work Engagement,* dan *Jobsatisfaction*

Kategorisasi data variabel bertujuan agar diketahuinya presentase jumlah subjek yang tergolong dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi dari setiap variabel. untuk setiap hasil perhitungan dari tiap variabel yang ada digunakan rumus perhitungan, dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pedoman Hasil Pengukuran

Rumus	Kategori
X < M-1SD	Rendah
M-1SD ≤ X < M +1SD	Sedang
M + 1SD ≤ X	Tinggi

Keterangan:
M: Mean
SD: Standart Deviasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah melalukan perhitungan manual menggunakan rumus pada tabel 4.3, maka didapatkan hasil kategori setiap variabel seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini, berikut hasil perhitunganya:

Tabel 4.4 Kategorisasi data variabel *self efficacy, work engagement,* dan *job satisfaction*

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Jumlah	%
Self Efficacy	x < 27,34	rendah	27	29,3%
	27,34 ≤ x < 31,66	sedang	31	33,7%
	31,66 ≤ x	tinggi	34	37,0%
	Total		92	100,0%
Work Engagement	x < 28,7	rendah	13	14,1%
	28,7 ≤ x < 34,3	sedang	45	48,9%
	34,3 ≤ x	tinggi	34	37,0%
	Total		92	100,0%
Job Satisfaction	x < 31,34	rendah	4	4,3%
	31,34 ≤ x < 39,6	sedang	41	44,6%
	39,6 ≤ x	tinggi	47	51,1%
	Total		92	100,0%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa terdapat tiga kategori disetiap variabel rendah, sedang, dan tinggi. Yang pertama terdapat pegawai dengan *self efficacy* tinggi sebesar 37% pegawai, dan yang memiliki kategori *self efficacy* sedang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebanyak 33,7% pegawai, dan terdapat 29,3% pegawai yang tergolong memiliki *self efficacy* rendah. Sedangkan pada varibel *work engagement* terdapat 37% pegawai yang tergolong dengan *work engagement* tinggi, 48,9% pegawai tergolong memiliki kategori *work engagement* sedang, dan 14,1% pegawai tergolong memiliki kategori *work engagement* yang rendah.

Selanjutnya, pada variabel ketiga dari *Job Satisfaction* dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa terdapat 51,1% pegawai yang tergolong memiliki *job satisfaction* dengan kategori tinggi, pada kategori sedang terdapat 44,6% pegawai yang tergolong memiliki *job satisfaction* kategori sedang, dan hanya terdapat 4,3% pegawai yang tergolong memiliki *job satisfaction* dengan kategori rendah dari keseluruhan subjek penelitian sebesar 92 pegawai. Sehingga dapat disimpukan dari tabel 4.4 bahwa Sebagian besar subjek rata-rata memiliki *self efficacy, work engagement* dan *job satisfaction* dengan kategori tinggi dan sedang yang berarti bahwa pegawai memiliki *self efficacy,work engagement* dan *job satisfaction* dengan kondisi baik.

4. Data Tabulasi silang Variabel *Job Satisfaction, Self Efficacy dan Work Enggagement*

Tabulasi silang digunakan untuk menghitung presentase dan frekuensi dengan cara menyilangkan dari dua atau lebih variabel yang berhubungan, dengan tujuan diketahuinya arti dari hubungan antar variabel dan mudah dipahami secara deskriptif. Berikut ini adalah data yang menunjukkan hasil dari tabulasi silang antara variabel *job satisfaction* dengan *self efficacy* dan tabulasi silang antara *job satisfaction* dengan *work engagement.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Tabulasi data variabel *Self Efficacy* dengan *Job Satisfaction*

Tabel 4.5 Tabulasi silang *Self efficacy* dengan *job satisfaction*

		Job satisfaction			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Self efficacy	Rendah	4 (4,3%)	21 (22,8%)	2 (2,2%)	27 (29,3%)
	Sedang	0 (0%)	13 (14,1%)	18 (19,6%)	31 (33,7%)
	Tinggi	0 (0%)	7 (7,6 %)	27 (29,3%)	34 (37,0 %)
	Total	4 (4,3%)	41 (44,6%)	47 (51,1%)	92 (100%)

Tabel 4.5 menunjukkan hasil dari tabulasi silang antara variabel *self efficacy* dengan *job satisfaction* ditunjukkan dengan tiga kategori tingkatan, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Hasil dari tabulasi silang menunjukkan bahwa terdapat 4,3% pegawai memiliki kategori *self efficacy* rendah dan *job satisfaction* yang rendah. Selanjutnya terdapat 22,8% pegawai yang memili *self efficacy* rendah dengan *job satisfaction* yang sedang. Pada kategori *self efficacy* rendah dengan *job satisfaction* tinggi hanya terdapat 2,2% pegawai.

Kategori selanjutnya *self efficacy* sedang dan *job satisfaction* rendah terdapat 0% pegawai, dan pada kategori *self efficacy* sedang dengan *job satisfaction* sedang terdapat 14,1% pegawai. Selanjutnya, terdapat 19,6% pegawai yang memiliki *self efficacy* sedang dengan *job satisfaction* tinggi. Kategori selanjutnya, terdapat 0% pegawai dengan *self efficacy* rendah dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

job satisfaction yang tinggi. Dan 7,6% pegawai kategori *self efficacy* tinggi dengan *job satisfaction* sedang. Kategori terakhir terdapat 29,3% pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi dan memiliki *job satisfaction* dengan tingkatan yang tinggi pula. Pada hasil yang telah disampaikan, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada pegawai maka akan semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dimiliki seorang pegawai.

b. Tabulasi data variabel *Work Engagement* dengan *Job satisfaction*

Tabel 4.6 Tabulasi Silang *Work Engagement* dengan *Job Satisfaction*

		Job satisfaction			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Work engagement	Rendah	4 (4,3%)	5 (5,4%)	4 (4,3%)	13 (14,31%)
	Sedang	0 (0%)	26 (28,3%)	19 (20,7%)	45 (48,9%)
	Tinggi	0 (0%)	10 (10,9 %)	24 (26,1%)	34 (37,0 %)
	Total	4 (4,3%)	41 (44,6%)	47 (51,1%)	92 (100%)

Tabel 4.6 menunjukkan hasil dari tabulasi silang antara variabel *work engagement* dengan *job satisfaction* dengan tiga tingkatan kategorisasi, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil tabulasi data menjelaskan bahwa terdapat 4,3% pegawai yang tergolong dengan individu yang memiliki *work engagement* rendah dengan *job satisfaction* yang rendah pula. Selanjutnya, terdapat 5,4% pegawai yang memiliki *work engagement* rendah dengan *job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satisfaction yang sedang. Sedangkan 14,31% pegawai tergolong dalam individu yang meliki *work engagement* rendah dengan *job satisfaction* yang tinggi.

Kategori selanjutnya, adalah kategori sedang, dimana terdapat 0% pegawai yang memiliki *work engagement* sedang dengan *job satisfaction* rendah. Selanjutnya, terdapat 28,3% pegawai yang memiliki *work engagement* sedang dengan *job satisfaction* yang sedang pula, dan terdapat 20,7% pegawai yang tergolong tingkatan *job satisfaction* tinggi. Pada kategori dengan *work engagement* yang tinggi, terdapat sebesar 0% pegawai yang memili *work engagement* tinggi dengan *job satisfaction* rendah, selanjutnya, terdapat 10,9% pegawai yang termasuk dalam kategori *work engagement* tinggi dengan *job satisfaction* sedang, dan terakhir terdapat 26,1% pegawai dengan kategori *work engagement* tinggi dengan *job satisfaction* yang tinggi pula.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis peneletian, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel *self efficacy, work engagement* dengan *job satisafcton* pegawai negeri sipil Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya penelitian ini menggunakan uji analisis korelasi regresi linier berganda, dengan hasil analisis uji statsistik yang dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis (regresi linier berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.903	3.725		2.390	.019
Self Efficacy	.601	.147	.426	5.099	.000
Work Engagement	.362	.129	.291	2.807	.006

Tabel 4.7 menunjukkan hasil koefisien korelasi dari variabel *self efficacy* dan *jobsatisfaction* sebesar (r= 0,601) dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menjelaskan bawha terdapat hubungan antar *self efficacy* dengan *jobsatisfaction* dengan begitu hipotesis diterima. Hasil korelasi *self efficacy* dengan *job saisafction* bersifat positif (+) yang artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi *job satisafaction* pegawai.

Selanjutnya, terdapat hasil koefisien korelasi antar *work engagement* dengan *job satisfaction* dengan hasil nilai (r=0,362) dan taraf nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 yang menjelaskan adanya hubungan secara signifikan antar variabel *work engagement* dengan *job satisfaction* dengan begitu hipotesis diterima. Dari hasil korelasi antara *work engagement* dengan *job satisfaction* bersifat positif (+) yang artinya seamkin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi *job satifcation* pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil analisis data selanjutnya digunakan untuk mengetahui hipotesis yang berbunyi adakah hubungan secara parsial antara *self efficacy* , *work engagement* dengan *job satisfaction* dengan menggunakan uji F, sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	790.925	2	395.462	32.561	.000
Residual	1080.934	89	12.145		
Total	1871.859	91			

Hasil data tabel 4.8 Menunjukkan hasil F-hitung senilai 32.561 dengan sig. 0,000 < 0,05 yang diartikan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima, sehingga dapat dijelaskan variabel *self efficacy* dan *work engagement* keduanya secara bersama memiliki hubungan dengan variabel *job satisfaction.*

Dari kedua variabel bebas dapat dilihat seberapa besar kontribusi terdahap variabel terikat dengan meilihat hasil nilai koefisien determinasi (R square) pada tabel berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	.423	.410	3.48501

Berdasarkan hasil tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa nilai R square adalah 0,423 yang menjelaskan kedua variabel bebas, yaitu *self efficacy* dan *work engagement* menyumbang sebasar 42,3% terhadap *job satisfaction* dan sisanya 57,7% adalah kontribusi dari variabel lain.

B. Pembahasan

1. Hubungan *self efficacy* dengan *job satisfaction*

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan pengujian analisis regresi berganda menunjukkan adanya nilai korelasi antara variabel *self efficacy* dan *job satisfaction* sebesar 5,099 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 hal ini menandakan adanya hubungan antar variabel *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada PNS di UIN Sunan Ampel Surabaya sebanyak 92 responden. Hubungan variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif, dimana semakin tinggi tingkat *self efficacy* inidividu maka semakin tinggi juga *job satisfaction* yang muncul pada pegawai negeri UIN Sunan Apel Surabaya. Hasil yang telah di jelaskan pada penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian oleh Ardiani dan mulyana (2018), penelitian pada pegawai Bpr syariah ini memiliki hasil korelasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan nilai 0,540, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka akan meningkat juga kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung lainya dari penelitian oleh Syamili (2020) dengan hasil signifikan yang positif antar varaibel *self efficacy* dengan *job satisfaction* dengan hasil korelasi kedua variabel sebesar 0,766 dengan sumbangan variabel *self efficacy* sebesar 58,7%, dimana apabila *self efficacy* tinggi maka akan mrningkat *job satisfaction* pegawai. Penelitian lainya yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian oleh Lodjo (2013), dimana *self efficacy* terdapat hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurutnya, kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan seseorang telah dapat dipenuhi berhubungan dengan tingkat kesukaan dan ketidak sukaan individu, kepuasan kerja juga dapat muncul apabila adanya imbalan-imbalan yang diyakini didapatkan setelah melakukan suatu pengorbanan.

Self efficacy diartikan sebagai kepercaayaan terhadap kemampuan diri dalam mengatur atau melaksanakan sebuah perilaku untuk mencapai suatu hasil usaha (Bandura,1997). Hal tersebut menunjukkan *Self efficacy* yang ada pada individu akan berbeda-beda, apabila individu tersebut mempunyai *Self efficacy tinggi* maka menjadikan individu lebih percaya diri sehingga yakin terhadap keberhasilan dan kepuasan akan sesuatu pekerjaan yang sedang kerjakan. Berbanding terbalik dengan itu, apabila individu memiliki *self efficacy* yang rendah maka akan dengan gampang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

putus asa dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakan, dan pekerjaan yang dilakukan menjadi hal yang tidak memuaskan.

Seperti yang di jelaskan oleh Bandura (dalam Chasanah,2008) ketika *self efficacy* yang dimiliki individu berada pada tingkatan yang tinggi, maka akan dapat mencapai kinerja pekerjaan yang lebih baik, hal ini disebabkan karena adanya motivasi kuat, emosi yang stabil, serta adanya tujuan yang jelas, dan kemampuan untuk menjadi sukses. Keyakinan atas kemampuan diri tersebut muncul dari dalam diri melalui sebuah kegiatan yang dapat menghasilkan, sehingga kegiatan yang memerlukan upaya diri tersebut akan berkembang dengan baik dikarenakan adanya *self efficacy* yang baik pula. Sama seperti halnya Ketika pegawai bekerja dikantor, Ketika pegawai tersebut memiliki *self efficacy* yang baik, maka sebuah pekerjaan yang dilakukan pegawai akan baik dan pegawai memiliki *job satisfaction* tersendiri.

Self efficacy menjadi salah satu faktor internal dari *job satisfaction* hal ini berhubungan dengan aspek psikologis, dimana faktor psikologis ini memiliki berhubungan dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu, dari adanya keyakinan diri maka akan muncul sikap positif yang dapat memunculkan kepuasan kerja dalam diri individu. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Yakin dan Edril (2012) menjelaskam *self efficacy* secara signifikan mempunyai hubungan dengan *job satisfaction*, penelitian ini mengungkapkan *self efficacy* merupakan salah satu faktor intrinsik dari *job satisfaction.*

Hasil dari kategorisasi data tiap variabel penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat 37% pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi dan sebanyak 51% pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memiliki *job satisfaction* yang tinggi, sedangkan dalam kategori sedang dalam variabel *self efficacy* terdapat sebesar 33,7% pegawai dan 44,6% pegawai pada variabel *job satisfaction*. Pada kategori rendah terdapat 29,3% pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah, dan hanya sebesar 4,3% pegawai yang memiliki *job satisfaction* rendah. Dari sini dapat dilihat bahwa pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya masih banyak yang memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga hasil *job satisfaftion* yang dihasikan juga akan semakin tinggi, dengan demikian pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki dan mampu menciptakan perasaan positif tentang pekerjaanya sehingga terwujudnya *job satisfaction* dalam individu seorang pegawai.

Hasil dari tabulasi data antara variabel *self efficacy* dengan *job satisfaction* didapatkan hasil bahwa terdapat pegawai dengan *self efficacy* dan *job satisfaction* kategori rendah sebesar 4,3%, dan terdapat pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah dengan *job satisfaction* tinggi hanya sebesar 2,2%. Terdapat juga pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah dengan *job satisfaction* sedang sebesar 22,8%. Sedangkan pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah dengan *job satisfaction* tinggi hanya sebesar 2,2%. Pada kategori sedang terdapat pegawai dengan *self efficacy* sedang dengan *job satisfaction* sedang sebesar 14,1%, dan pegawai yang memiliki *self efficacy* sedang dengan *job satisfaction* tinggi sebesar 19,6%. Pada kategori *self efficacy* tinggi terdapat pegawai dengan *self efficacy* tinggi dan *job satisfaction* sedang sebesar 7,6% dan pegawai dengan *self efficacy* tinggi dan *job satisfaction* tinggi sebesar 29,3%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil tabulasi kedua variabel *self efficacy* dan *job satisafction* dapat diambil kesimpulan bahwa tingginya *self efficacy* yang dimiliki pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel maka akan tinggi pula *job satisfaction* pegawai. Didukung dengan pernyataan menurut Schwazer dan Schmitz (2005) bahwa *self efficacy* terdapat dua tingkatan, yaitu tinggi dan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* tiggi akan lebih percaya diri, menyelesaikan tugas berat yang inivatif dan menuntut, namun bila individu dengan *self efficacy* rendah dapat menimbulkan masalah pada diri sendiri, seperti timbulnya kecemasan, depresi dan sebagainya.

Penelitian oleh Purnama & Manuati (2015) juga mengungkapkan pada penelitianya, apabila *self efficacy* individu semakin bertambah, maka *job satisfaction* yang dimiliki individu juga akan tinggi, dengan hasil penelitian koefisien regresi sebesar 0,662 dalam hal ini di artikan bahwa adanya hubungan positif antar *self efficacy* dengan *job satisafction.* Didukung juga dari penelitian oleh penelitian Lau (2012) mengungkapkan dalam penelitianya, apabila terdapat pegawai dengan *self efficacy* tinggi maka juga mempunyai kemampuan kerja yang unggul serta meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan dari sebuah pekerjaan. Dari pemaparan yang sudah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan ini mempunyai hasil yang konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Hubungan *work engagement* dengan *job satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien korelasi antara *work engagement* dengan *job satisfaction* sebesar 2,807 dan nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. yang menunjukkan adanya hubungan antar *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri sipil yang ada di UIN Sunan Ampel Surabaya sebesar 92 orang. Seperti yang disampaikan pada penelitian sebelumnya oleh Cahyani dan Qomariyah (2019) bahwa *work engagement* berpengaruh positif untuk kepuasan kerja karyawan.

Work engagement menjadi hal penting yang harus ditumbuhkan dalam diri karyawan, menurut Rachman & Dewanto (2016) individu dengan *work engagement* dapat merasakan kepuasan kerja, ketika individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *Work engagement* yang ada dalam diri karyawan merupakan energi yang positif, ketahanan mental serta fisik dari sebuah pekerjaan yang sedang dikerjakan, sehingga dari adanya hal itu akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula. Seperti yang dijelaskan Khan (dalam Kuntari,2015) pegawai yang terikat secara langsung mereka akan terikat secara kognitif, emosional dan juga fisik dalam pekerjaabya. Terdapat penelitian juga yang sejalan, penelitian Maura, Ramos dan Gocalves (2014) menejlaskan adanya energi yang positif pada pekerjaan dalam *work engagement* dapat menghasilkan suatu hal yang positif diantaranya kepuasan kerja.

Work engagement dapat menjadi salah satu faktor internal yang berhubungan dengan aspek kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, dimana aspek psikologis dari kepuasan kerja berhubungan dengan aspek dedikasi pada *work engagement* ketika individu memiliki pemikiran yang antusias dan mendalam pada pekerjaanya hal ini akan berdampak pada psikologis individu, sehingga kedua aspek tersebut dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhubungan. Didukung dengan penelitian oleh Lu, Alan & Dogan (2015) yang membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction* dengan adanya hubungan kuat pada dimensi *dedication.* Sejalan juga dengan penelitian Park dan Gursoy (2012) apabila terdapat karyawan yang sudah terikat oleh pekerjaan, hal ini akan menimbulkan karakter psikologi seperti adanya kepercayaan diri, munculnya sikap optimis untuk mendorong timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil kategorisasi data tiap variabel menunjukkan bahwa PNS yang ada di UIN Sunan Ampel Surabaya yang memiliki *work engagement* dengan hasil kategori tertinggi sebesar 34 atau (37%) pegawai, sedangkan terdapat sebesar 45 atau (48,9%) pegawai yang memiliki *work engagement* dengan kategorisasi sedang. Pada kategori terakhir, yaitu kategori rendah dapatkan sebesar 13 atau (14,1%) pegawai dengan kategori *work engagement* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya rata-rata berada dalam kategori sedang, dapat dikarenakan adanya faktor-faktor dalam *work engagement* yang masih belum sempurna terpenuhi seperti semangat kerja dan lain sebagainya.

Pegawai negeri sipil sebanyak 48,9% tergolong dalam kategori memiliki *work engagement* dengan kategori sedang, dan 37% kategori tinggi, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel yang bekerja jenjang antara 2-10 tahun keatas yang bekerja memiliki *work engagement* yang baik walaupun masih banyak yang tergolong pada kategori sedang, dengan adanya *work engagement* yang baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka hal tersebut dapat berhubungan atau berpengaruh kepada *job satisfaction* pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Batool, (2014) bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, apabila *work engagement* yang dimiliki semakin tinggi, maka karyawan dapat memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

Apabila pegawai tidak mempunyai *work engagement* baik, maka *job satisfaction* yang didapatkan juga akan rendah sehingga dapat mempengaruhi pekerjaanya. Sesuai dengan pendapat menurut Kreitner dan Kinicki (2005), saat karyawan merasa tidak puas, maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki komitmen kerja, tidak memiliki motivasi lebih terhadap pekerjaan, dan tidak memiliki keterlibatan atau ikatan dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu didukung dengan penelitian oleh Widjaja, Kristanti, & Purnamasari (2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel *work engagement* dengan *job satisfaction.*

Selain hasil dari kategori data tiap variabel, terdapat juga hasil dari tabulasi data antara *work engagement* dengan *job satisfaction* yang dibagi berdasarkan tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari hasil ini dijelaskan bahwa terdapat 4 (4,3%) pegawai yang memiliki *work engagement* rendah dengan *job satisfaction* yang rendah pula, sedangkan terdapat 5 (5,4%) pegawai berada dalam kategori *work engagmenet* rendah dengan *job satisfaction* yang sedang, selanjutnya terdapat 4 (4,3%) pegawai dengan *work engagement* rendah dan *job satisfaction* yang tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini menunjukkan jika individu mempunyai *work engagement* rendah, maka *job satisfaction* yang didapatkan akan berdampak rendah pula.

Selanjutnya, pada kategori sedang terdapat 0 (0%) pegawai yang tergolong dalam kategori sedang dengan *job satisfaction* rendah, pada kategori *work engagement* sedang dengan *job satisfaction* sedang terdapat 26 (28,3%) pegawai. Sedangkan terdapat 19 (20,7%) pegawai yang memiliki *work engagement* sedang dengan *job satisfaction* yang tinggi. Kategori terakhir, yaitu dengan kategori *work engagement* tinggi. Terdapat 0 (0%) pegawai dengan tingkat *work engagement* kategori tinggi dengan *job satisafctioon* rendah. Salanjutnya, terdapat 10 (10,9%) pegawai yang tergolong *work engagement* tinggi dengan *job satisfaction* sedang, dan terakhir terdapat 24 (26,1%) pegawai yang tergolong *work engagement* tinggi dengan *job satisfaction* yang tinggi pula.

Dari hasil yang telah dijelaskan dapat dilihat bahwa *work engagemt* yang dimiliki pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya paling banyak terdapat pada kategori sedang dan tingg, sehingga menunjukkan ketika *work engagement* yang dimiliki pegawai tinggi atau meningkat maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dimiliki tiap pegawai. Sejalan penelitian oleh Moura, Ramos & Jesus (2015) yang melakukan penelitian pada subjek 152 pegawai hotel di portugis yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antar variabel *work engagement* dengan *job satisfaction* dimana jika *work engagement* tinggi maka *job satisfaction* juga meningkat. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada penelitian ini dan juga didukung penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa *work*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

engagement mampu meningkatkan *job satisfaction* pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya, sehingga terdapat hubungan diantara kedua variabel tersebut.

3. Hubungan *self efficacy* dan *work engagement* dengan *job satisfaction*

Hasil hipotesis dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai sebesar 32.561 dengan sig. 0,000 yang memiliki arti bahwa secara bersama kedua variabel daintaranya variabel *self efficacy* dan *work engagement* sama-sama memiliki hubungan dengan variabel *job satisfaction.* Penelitian sebelumnya juga menyampaikan hal yang sama, penelitian oleh Granziera & Perera (2019) menyampaikan variabel *self efficacy* dan *work engagement* memilki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan memiliki keterlibatan dari waktu ke waktu yang akan selalu timbal balik terhadap kepuasan kerja.

Job satisfaction memiliki dua faktor peting diantaranya faktor internal dan eksternal, yang memiliki hubungan secara langsung dengan *self efficacy* dan *work engagement.* Yang pertama faktor internal yang tertanam dalam diri pegawai dan juga faktor eksternal yang muncul dari kondisi lingkungan luar. Salah satu faktor internal yang ada berasal dari dalam diri pegawai seperti psikologis dan kepribadian. *Self efficacy* sendiri adalah keyakinan yang ada dalam diri individu sehingga secara tidak langsung muncul dari dalam diri individu, keyakinan dalam diri ini erat kaitanya dengan psikologis individu, dimana individu yang yakin dengan kemampuan dirinya maka individu tersebut memiliki *self efficacy,*sehingga dalam hal ini *self efficacy* dapat menjadi salah satu faktor dari *job satisfaction*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sama halnya seperti *work engagement,* adanya *work engagemet* dimunculkan melalui semangat dalam diri serta kesadaran dalam diri sehingga munculnya energi yang positif untuk pekerjaan. Kesadaran diri muncul dari psikologis individu itu sendiri, yang juga dapat menimbulkan antusias mendalam terhadap pekerjaan atau berdedikasi pada pekerjaanya. Sehingga dari adanya *self efficacy* serta ditambah dengan *work engagement* yang dimiliki dalam pekerjaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Lent & brown (2006) keyakinan diri individu diharapkan akan menumbuhkan pengalaman kepuasan ditempat kerja melalui keterikatan kerja yang besar dalam aktivitas yang diarahkan pada tujuan.

Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor-faktor dari variabel *self efficacy* dan *work engagement* memberikan sumbangan yang cukup besar, yaitu sebesar 42,3% pengaruh terhadap *job satisfaction.* hal menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel *self efficacy* serta *work engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction.* Sedangkan 57,7% lainya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sehingga dapat dilihat jelas bahwa kedua faktor-faktor pada variabel *self efficacy* dan juga *work engagement* memberikan sumbangan yang besar kepada *job satisfaction,* sehingga adanya hubungan dari *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction.* Sejalan dengan pendapat Salanova & Scaufeli (2011) menjelaskan bahwa keterikatan dalam tugas pekerjaan akan mendorong berkembangnya keyakinan diri dan memberikan kesempatan untuk mecapai kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu, hasil demografis yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan terdapat 8,7% pegawai yang bekerja selama 2-5 tahun sebagai pegawai negeri sipil, 43,5% bekerja selama 5-10 tahun, dan 47,8% pegawai bekerja selama 10 tahun keatas. Menurut Hanggara, Gibran, Kusuma & Galistiani (2016) lama bekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan data demografis berdasarkan jenis kelamin yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 59,8% pegawai laki-laki dan 40,2% peagawai perempuan. Menurut Robin (dalam, Tanujaya,2014) dalam bekerja, jenis kelamin tidak memiliki perbedaan yang konsisten.

Job satisfaction menjadi hal yang penting dalam diri pegawai, agar pegawai dapat tetap tinggal pada organisasi atau perusahaan tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 51,1% pegawai yang tergolong dalam kategori memiliki *job satisfaction* yang dapat dikatan puas dengan pekerjaanya. Tingkatan yang tinggi selanjutnya ada pada kategori sedang dengan 44,6% pegawai. Sisanya disusul oleh kategori yang terendah. Hal ini menunjukkan *job satisfaction* yang dimiliki pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya tergolong tinggi, dengan dikuatkan dari hasil tabulasi silang antara variabel *self efficacy* dengan *job satisafcation* dan tabulasi silang antara variabel *work engagement* dengan *job satisfaction* yang menunjukkan adanya peningkatan pada *job satisfaction* ketika kedua variabel *self efficacy* dan *work engagement* meningkat. Sejalan dengan penelitian oleh Granziera & Perera (2019) yang memperoleh hasil bahwa *self efficacy* dan *work engagement* memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction* guru, dan adanya hubungan yang timbal balik dari waktu ke waktu.

Sehingga ditarik kesimpulan dari pembahasan yang sudah dipaparkan bahwa hasil yang didapatkan pada penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, dimana adanya hubungan antar variabel *self efficacy*, *work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah di uraikan teori dan juga hasil pembahasan dari penelitian dengan tujuan serta judul hubungan *self efficacy, work engagement* dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji SPSS yang dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, disimpulkan variabel *self efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 serta nilai koefisien korelasi senilai 5,099 yang membuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji SPSS untuk menguji hipotesis kedua, terdapat kesimpulan bawah *work engagement* memeiliki hubungan positif dan signifikan dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri spil UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan signifikansi 0,006 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi sebesar 2,807 hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima
3. Berdasarkan hasil uji simultan untukmenguji hipotesis ketiga, terdapat kesimpulan variabel *self efficacy,* dan *work engagement* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan *job satisfaction* pada pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya. Dengan adanya signifikansi senilai 0,000 < 0,05 dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai F- hitung sebesar 32.561, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Selain itu sumbangsih yang diberikan kedua variabel *self efficacy* dan *work engagement* kepada *job satisfaction* sebesar 42,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainya. Maka jika *self efficacy* dan *work enggament* pada pegawai semakin tinggi dan memiliki nilai positif maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dimiliki oleh pegawai negeri UIN Sunan Ampel Surabaya.

B. Saran

1. Kepada Pegawai Negeri Sipil

   Pegawai negeri sipil UIN Sunan Ampel Surabaya harus lebih meningkatkan *self efficacy* dan *work engagement* dalam diri, lebih mengasah kemampuan dan juga mengembangkan sesuatu yang sudah tertanam dalam diri pegawai agar kepuasan dalam bekerja akan semakin meningkat.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya yang memilih menjadikan pegawai sebagai responden dalam penelitian, disarankan untuk memperluas Kembali populasi yang akan diambil, sebagai tujuan agar mendapatkan data yang lebih representative. Selain itu penelitian ini berfokus kepada variabel *self efficacy* dan *work engagement*, dan juga pada aspek fisik dan psikologis dari kepuasan kerja, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya, disarankan dapat menjadikan variabel lain yang dianggap berhubungan dengan *job satisfaction,* karena dari penelitian ini menunjukkan masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat berhubungan dengan *job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satisfaction. Selain itu Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode lain seperti metode kualitatif dengan wawancara lebih mendalam kepada pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Afrylia, P. R. (2019). Hubungan antara work engagement dengan kepuasan kerja pada pegawai kontrak universitas syiah kuala lumpur banda aceh. Skripsi, universitas syiah kuala

Alwisol. (2008). Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Malang: UMM Press

Albrecht, S. L. (2010). Handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research And Practice. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Ardiani, F., dan Mulyana, O. P. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal penelitian Psikologi*, 5(02), 1-5

Azwar, S. (2009). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bandura, A. (1997) Self-Efficacy: The Exercise Of Control. New York. W.H. Freeman.

Batool, T. (2014). The dimensions of psychological capital and their relationship with employee engagement. Munchen: GRIN Publishing

Baumruk, R. (2006). Why Managers Are Crucial To Increasing Engagement. *Strategic.HR Review*, 5(02), 24-27.

Cahyani, S., & Qomariyah. N. (2019). Peran work engagement terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian dirumah sakit. *jurnal psikologi*, 12(01), 11-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja. Tesis, Universitas Diponegoro

Candra, Y. (2019). Pengaruh self efficacy locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi puskesmas air haji kabupaten pesisir selatan. *jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 1(02),94-105

Dwitya, M. S., Wicaksono, B., & Karyanta, N.A. (2016). Hubungan antara keadilan organisasi dan keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan pt mekar armada jaaya magelang. *Jurnal wacana*, 8(01),1-12

Fabian, D. (2017). Pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera. Skripsi, universitas sumatera utara

Elvani, S. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dnegan keterikatan kerja pada karyawan ramayanan tanjung karang Bandar lampung. Skirpsi, fakultas ushuludin universitas islam raden intan lampung

Federman, B. (2009). Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.

Foote, D. A., dan Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commiyment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, 46(6): 933-947.

Hasibuan, Malayu S. P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hanggara, S, L. Gibran, N,C. Kusuma, A, M. & Galistiani, G, F. (2016). Pengaruh keberadaan apoteker terhadap mutu pelayanan kefarmasian di puskesmas wilayah kabupaten banyumas. *Jurnal kefarmasian Indonesia*, 7(1), 67-76.

Hermawan, G.(2016). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggarong Seberang. *Jurnal Psikoborneo*, 4(02), 277-284

Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations Among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Engagement, And Work Satisfaction: A Social Cognitive View. *Educational psychology*, 58, 75-84

Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, Mukhtar Abdul. (2020). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Jurnal business management and entrepeneurship journal*, 2(04), 53-62

Jewell, L.N &Siegal, M.1998. psikologi industry atau organisasi modern. Ahli bahasa: Pudjaatmaka, A.H &Meitasari. Jakarta: Arcan.

Sigh, K & Gupta, K. (2018). Role Of Life Events Stress And Locus Of Control (External) In Job Satisfaction An Empirical Evidence. *Iindian Journal Of Positive Psychology*, 9(01), 69-73

Syamili, P. (2020). Hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (persero) area Yogyakarta. Skripsi, universitas ahmad dahlan yogyakarta

Kuntari, C. M. I. R. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(01), 407-417

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kreitner R, & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. Buku 1, edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat

Kristanti, S., Purnamasari, M., & Widjaja, D. C. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn Over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya. *Jurnal hospitaly dan manajemen jasa*. 3(01), 141-152

Lau, W.K. (2012). The Impacts of Personality traits and goal commitment on employees' job satisfaction : *Business and economics journal*, 5, 29-42

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247

Sari, F. M. (2018,05 januari). Terkuak, 30 persen karyawan RI ingin pindah kerja. Diakses dari. https://www.liputan6.com/bisnis/read/3216157/terkuak-30-persen-karyawan-ri-ingin-pindah-kerja

Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA* 1 (3). 747-755.

Luthans, F. (2005). Organizational behavior. Alih bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.

Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction, Newyork: John Wiley And Sons

Moura, D., Ramos, A., & Jesus, S. (2015). Psychological empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: a sample of hotel employess. *International jurnal of sapital and organizational dynamics* 3(2),125-134

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Munandar. A. S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Park, J., & D. Gursoy. (2012). Generation Effects On Work Engagement Among US Hotel Employees. *Internation Journal Of Hospitality Mangement*, 31(04), 1195-1202.

Purnama, D.P E & Manuati, D.I.G. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tpur & Travel Denpasar. *Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*, 9 (01). 15-25

Poerwadarminta, W. J. S. (1986). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. 478-514

Pratama, G.D. (2018). Hubungan antara self efficacy dengan kepuasan kerja pada karyawan pt. Kusuma sandang mekarjaya yogyakarta. Skripsi thesis, universitas mercu buana Yogyakarta

Ramadhan, D. M. hubungan antara work engagement dan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil dnegan dukungan sosial sebagai variabel moderator. Skripsi, univeristas islam Indonesia.

Robertson, I.T. & Coper, C.L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological wel-being. *SA journal of industrial psychology*, 31, 324-336

Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sudarma, K. (2012). Mencapai sumber daya manusia unggul (analisis kinerja dan kualitas pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*. 3(1). 76-83.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it! " On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255 –285

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: Amulti-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Smythe, J. (2007). The CEO (Chief Engagement Officer): Turning Hierarchy Upside Down To Drive Perfomance.England: Gower Publishing Company

Spector, P.E.(1997). Job satisfaction. USA : SAGE Publication,Inc

Schwarzer, R. & Schmitz, G.S. (2005). Perceived self-efficacy and teacher burnout: a longitudinal study in ten schools. Research paper. Freie Universitat Berlin, Germany.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra service Jakarta). *Jurnal psikologi*, 12(2),67-79

Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Verasari, D.G (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank Bca. *Jurnal Psikologi*, 10(01), 32-38.

Weiss, D., Dawis, R., England, G., dan Lofquist, L. (1967), Manual for The Minnesota Satisfaction Questionaire. Washington. DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare

Windyatari, F. (2020). Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Skripsi, universitas gunadarma.

Yadav, P. (2014). Importance of job satisfaction and talent management. Journal of research in IT & Management, 4(07).

Yakin, M. &Edril, O. (2012). Relationship between self efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Journal of social and behavioral sciences*, 58, 370-378.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id