

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### a. Profil Sasana Antik Rembang

Nama Perusahaan	: PT. Sasana Antik
Nama Pemilik	: Arifin, S.E.
Alamat Perusahaan	: Jalan Sumber-Sulang KM. 4, Desa Krikilan RT 07/RW 01, Kecamatan Sumber, Kabupaten Rembang, Kode Pos 59253
Komoditas	: Mebel
Kelompok Industri	: Furniture dari kayu
Telepon Kantor	: 081328789093
Status Badan Hukum	: Perseroan Terbatas (PT)
No. Registrasi	: 13/3444 diterbitkan tahun 2013

##### b. Sejarah PT Sasana Antik Rembang

PT Sasana Antik Rembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mebel dan *furniture*. PT Sasana Antik didirikan oleh Arifin, S.E. pada bulan November tahun 2005 yang awalnya memiliki karyawan hanya sekitar 10 orang. Arifin, S.E. mengawali usahanya menjadi suplier kecil yang berlokasi di sebelah selatan pasar Krikilan serta setelah berkembang kemudian berpindah lokasi di sebelah utara pasar Jalan Sumber-Sulang KM. 4, Desa Krikilan RT 07/RW 01, Kecamatan Sumber, Kabupaten Rembang hingga saat ini. PT Sasana Antik Rembang berhasil menjadi eksportir mebel serta *furniture* dengan menargetkan pemasarannya di Eropa, Asia (khususnya Jepang), hingga Australia. PT Sasana Antik juga pernah mengikuti beberapa pameran, diantaranya pameran Iffex di Jakarta. Produk-produk PT Sasana Antik dapat dipesan melalui email yaitu [sasana\\_antik@yahoo.com](mailto:sasana_antik@yahoo.com).<sup>1</sup>

##### c. Visi serta Misi PT Sasana Antik Rembang

---

<sup>1</sup> Iim, Staff PT Sasana Antik Rembang, data diperoleh penulis tanggal 27 Januari 2022.



pesanan) yaitu suatu akad jual beli dengan pesanan antara dua pihak dengan spesifikasi serta pembayaran tertentu.

Salah satu transaksi serta kegiatan bisnis yang berkembang di masyarakat yaitu jual beli mebel/*furniture* buat memenuhi kebutuhan konsumen yang terus meningkat. Namun, hal yang lumrah ketika membeli perabot rumah tangga seperti lemari, kursi, tempat tidur, serta lain-lain. Konsumen akan memesan sesuai kebutuhan yang diinginkan. Banyak orang membutuhkan produk yang tidak ada di pasaran serta seringkali memiliki kontrak dengan produsen buat menghasilkan produk sesuai dengan kebutuhan konsumen. Baik karena kebutuhan konsumen, gotong royong (sukarela) atau transaksi seperti jual beli.

Perjanjian pembelian istishna mengharuskan konsumen buat memberikan pesanan dengan metode pembayaran tunai/paksa kepada produsen. Harga serta karakteristik barang pesanan disepakati oleh kedua belah pihak di awal akad. Ketentuan harga barang pesanan tidak dapat diubah selama masa kontrak<sup>3</sup>, seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 282:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اِذَا تَدٰىتُمْ بِدٰىنٍ اِلٰى اَجَلٍ مُّسَمًّى  
فَاَكْتُبُوْهُ... ﴿٢٨٢﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”<sup>4</sup>

## 2. Deskripsi Data Penelitian

### a. Gambaran Umum Responden

<sup>3</sup> Nur Intan, dkk, “Implementasi Akad *Istishna*’ pada Transaksi Jual Beli *Furniture* Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Usaha *Furniture* Kec.Kolaka”, *Jurnal Syariah Hukum Islam* 3, no.1 (2020): 44-45. <http://journal.iaialmawar.ac.id/index.php/JSHI/article/view/257/144>

<sup>4</sup> Al-qur’an Al-Baqarah ayat 286, *al-qur’an dan terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan penyelenggara penerjemah al-qur’an, 1971), 72.

Ciri-ciri responden dijelaskan dalam penelitian ini agar dapat menerangkan keadaan responden yang dapat menunjukkan informasi lebih agar hasil penelitian dapat dipahami dengan baik. Deskripsi deskriptif data dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami kaitan antara profil data penelitian dengan variabel yang dipakai dalam penelitian. Penelitian ini merupakan survei lapangan dengan menggunakan sistem yang mengumpulkan informasi atau data melalui survei terhadap 66 karyawan PT Sasana Antik. Bersumber hasil survei terhadap 66 responden, hasil yang mencerminkan karakteristik responden melalui kuesioner yakni:

### 1) Jenis Kelamin

Bersumber jenis kelamin dalam penelitian ini, responden adalah karyawan PT Sasana Antik Rembang, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	47	71,2%
Perempuan	19	28,8%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber informasi pada Tabel 4.1, dapat diketahui jenis kelamin karyawan PT Sasana Antik Rembang yang bersedia menjawab. Ada 47 laki-laki, serta lebih banyak lagi yang terlihat pada tahap 71,2%. Sisanya adalah 19, atau 28,8%, sejumlah kecil perempuan.

### 2) Usia Responden

Ciri-ciri karyawan di PT Sasana Antik Rembang diketahui juga dari usia. Usia responden dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang dibagi dalam empat kelompok, pertama  $\leq 20$  tahun, kedua antara usia 21-30 tahun, ketiga antara usia 31-40 tahun, serta  $> 40$  tahun. Bersumber data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri usia karyawan di PT Sasana Antik Rembang adalah:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
≤20 tahun	7	10,6%
21-30 tahun	25	37,9%
31-40 tahun	24	36,4%
>40 tahun	10	15,1%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber Tabel 4.2 dapat dilihat usia pegawai PT Sasana Antik Rembang yang dijadikan responden. Dapat disimpulkan bahwa usia maksimum karyawan adalah 2130 tahun, yaitu hingga 25 orang dengan laju 37,9%. Sementara usia karyawan minimal 20 tahun maksimal 7 orang dengan tarif 10,6%. Sebuah perusahaan perlu menemukan kembali karyawannya sehingga mereka dapat terus berfungsi serta berada pada kinerja puncak mereka. Pada PT Sasana Antik Rembang pegawai yang berusia 21-30 serta 31-40 lebih banyak karena pada usia tersebut masih memiliki etos kerja yang tinggi. Karyawan yang berusia >40 tahun merupakan terbanyak ketiga karena pada usia tersebut sudah mempunyai pengalaman serta kebanyakan adalah beberapa karyawan yang menjadi karyawan pertama sejak berdirinya PT Sasana Antik Rembang. Sementara usia ≤20 tahun merupakan usia paling sedikit karena pada usia tersebut masa merasakan tantangan atau hal yang baru yang menjadi sebuah pengalaman.

### 3) Lama Bekerja

Karakteristik karyawan di PT Sasana Antik Rembang juga dapat diketahui dari lamanya bekerja. Dalam penelitian ini didapatkan hasil lamanya bekerja yang terbagi dalam tiga kelompok, yaitu pertama 1-5 tahun, kedua 6-10 tahun, serta ketiga >10 tahun. Bersumber dari data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan karakteristik karyawan bersumber lamanya bekerja di PT Sasana Antik Rembang yakni:

**Tabel 4.3 Lama bekerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	44	66,7%
6-10 tahun	15	22,7%
>10 tahun	7	10,6%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber dari data tabel 4.3, dapat diketahui bahwa lamanya bekerja karyawan di PT Sasana Antik Rembang yang diperoleh sebagai responden. Lama bekerja yang jumlahnya paling banyak adalah 1-5 tahun yaitu 44 orang dengan persentase 66,7%. Sementara lama bekerja yang jumlahnya sedikit adalah >10 tahun yaitu 7 orang dengan persentase 10,6%.

#### b. Frekuensi Data Variabel

Terbentuknya berbagai tanggapan dari responden mengenai efek *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik Kabupaten Rembang yakni:

##### 1) *Self Esteem* (X1)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 66 karyawan pada PT Sasana Antik yakni:

**Tabel 4.4 Frekuensi *Self Esteem***

Pertanyaan	S	%	S	%	N	%	T	%	S	%
	S		S		N		T		S	
Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.	8	12,1	2	4,9	1	28,9	1	15,0	0	0
Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.	8	12,1	3	4,8	1	27,5	8	12,1	0	0

Saya merasa puas terhadap hasil kerja saya.	1 2	18, 2	2 7	4 0, 9	1 9	28, 8	7	10, 6	1	1, 5
Saya merasa diri saya adalah sosok yang berhasil.	1 0	15, 2	2 9	4 3, 9	2 1	31, 8	5	7,6	1	1, 5
Saya merasa keberadaan saya sebagai karyawan diterima oleh rekan-rekan kerja serta atasan saya.	1 1	16, 7	2 9	4 3, 9	1 9	28, 8	6	9,1	1	1, 5
Saya merasa kritik serta saran yang saya berikan diterima dengan baik oleh rekan kerja serta atasan saya.	9	13, 6	2 8	4 2, 4	1 8	27, 3	1 1	16, 7	0	0
Saya merasa memiliki kemahiranb ekerja yang baik.	1 1	16, 7	3 1	4 6, 9	2 0	30, 3	4	6,1	0	0
Saya mampu menyelesaikan kesukaran/t antangan dalam pekerjaan saya.	9	13, 6	3 5	5 3	1 8	27, 3	4	6,1	0	0

Saya merasa dihargai serta berskor baik sebagai karyawan.	1 1	16, 7	2 8	4 2, 4	1 5	22, 7	1 1	16, 7	1	1, 5
Saya mampu menghargai rekan/atasan /bawahan atas usaha serta hasil mereka.	1 5	22, 75	2 8	4 2, 4	1 5	22, 75	7	10, 6	1	1, 5

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja, dari responden tersebut 8 (12,1%) setuju sepenuhnya, 29 (43,9%) setuju, 19 (28,8%) netral, 10 (15,2%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, dari responden tersebut 8 (12,1%) setuju sepenuhnya, 32 (48,5%) setuju, 18 (27,3%) netral, 8 (12,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- c) Saya merasa keberadaan saya sebagai karyawan diterima oleh rekan-rekan kerja serta atasan saya, dari responden tersebut 12 (18,2%) setuju sepenuhnya, 27 (40,9%) setuju, 19 (28,8%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 1 (1,5%) sangat tidak setuju.
- d) Saya merasa diri saya adalah sosok yang berhasil, dari responden tersebut 10 (15,2%) setuju sepenuhnya, 29 (43,9%) setuju, 21 (31,8%) netral, 5 (7,6%) tidak setuju, serta 1 (1,5%) sangat tidak setuju.
- e) Saya merasa keberadaan saya sebagai karyawan diterima oleh rekan-rekan kerja serta atasan saya, dari responden tersebut 11 (16,7%) setuju sepenuhnya, 29 (43,9%) setuju, 19 (28,8%) netral, 6 (9,1%) tidak setuju, serta 1 (1,5%) sangat tidak setuju.
- f) Saya merasa kritik serta saran yang saya berikan diterima dengan baik oleh rekan kerja serta atasan

- saya, dari responden tersebut 9 (13,6%) setuju sepenuhnya, 28 (42,4%) setuju, 18 (27,3%) netral, 11 (16,7%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- g) Saya merasa memiliki kemahiran bekerja yang baik, dari responden tersebut 11 (16,7%) setuju sepenuhnya, 31 (46,9%) setuju, 20 (30,3%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- h) Saya mampu menyelesaikan kesukaran/tantangan dalam pekerjaan saya, dari responden tersebut 9 (13,6%) setuju sepenuhnya, 35 (53%) setuju, 18 (27,3%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- i) Saya merasa dihargai serta berskor baik sebagai karyawan, dari responden tersebut 11 (16,7%) setuju sepenuhnya, 28 (42,4%) setuju, 15 (22,7%) netral, 11 (16,7%) tidak setuju, serta 1 (1,5%) sangat tidak setuju.
- j) Saya mampu menghargai rekan kerja/atasan/bawahan atas usaha serta hasil mereka, dari responden tersebut 15 (22,75%) setuju sepenuhnya, 28 (42,4%) setuju, 15 (22,75%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 1 (1,5%) sangat tidak setuju.

**2) Self Efficacy (X2)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 66 karyawan pada PT Sasana Antik yakni:

**Tabel 4.5 Frekuensi Self Efficacy**

Pertanyaan	S	%	S	%	N	%	T	%	S	%
	S						S		T	
									S	
									T	
									S	
									T	
Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	9	13,6	38	57,6	13	19,7	6	9,1	0	0

Dalam bekerja, tahap kesukaraan merupakan hal menantang yang saya nikmati.	1 3	19, 7	3 1	46, 95	1 5	22, 75	7	10 ,6	0	0
Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya sebagai motivasi mencapai prestasi kerja.	9	13, 65	3 1	46, 95	2 0	30, 3	6	9, 1	0	0
Saya memiliki ketekunan dalam mencapai target perusahaan.	1 1	16, 7	2 8	42, 4	2 0	30, 3	7	10 ,6	0	0
Saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	7	10, 6	3 4	51, 5	2 0	30, 3	5	7, 6	0	0
Dalam situasi apapun	6	9,1	3 5	53	2 0	30, 3	5	7, 6	0	0

saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber daftar tabel, maka dapat ditafsirkan dalam kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut dapat digambarkan yakni:

- a) Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dari responden tersebut 9 (13,6%) setuju sepenuhnya, 38 (57,5%) setuju, 13 (19,7%) netral, 6 (9,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Dalam bekerja, tahap kesukaran merupakan hal menantang yang saya nikmati, dari responden tersebut 13 (19,7%) setuju sepenuhnya, 31 (46,95%) setuju, 15 (22,75%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- c) Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya sebagai motivasi mencapai prestasi kerja, dari responden tersebut 9 (13,6%) setuju sepenuhnya, 31 (46,95%) setuju, 20 (30,3%) netral, 6 (9,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya memiliki ketekunan dalam mencapai target perusahaan, dari responden tersebut 11 (16,7%) setuju sepenuhnya, 28 (42,4%) setuju, 20 (30,3%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- e) Saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, dari responden tersebut 7 (10,6%) setuju sepenuhnya, 34 (51,5%) setuju, 20 (30,3%) netral, 5 (7,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- f) Dalam situasi apapun saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, dari

responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 35 (53%) setuju, 20 (30,3%) netral, 5 (7,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

**3) *Locus of Control* (X3)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 66 karyawan pada PT Sasana Antik yakni:

**Tabel 4.6 Frekuensi *Locus of Control***

Pertanyaan	S	%	S	%	N	%	T	%	S	%
	S		S		N		S		T	
		%		%		%		%		%
Apabila atasan saya mengambil keputusan yang salah, saya akan segera memberitahunya.	11	16,7	32	48,4	19	28,8	4	6,1	0	0
Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.	10	15,1	33	50,3	18	27,3	5	7,6	0	0
Saat terjadi masalah saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar.	8	12,1	31	46,9	23	34,8	4	6,1	0	0
Saya mencapai keberhasilan	6	9,1	39	59,1	18	27,3	3	4,6	0	0

an bersumber kegigihan dalam bekerja.										
Sikap serta tindakan saya akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan.	9	13,6	38	57,6	15	22,7	4	6,1	0	0
Saya tidak menjadikan diri saya dikendalikan sepenuhnya oleh orang lain.	18	27,3	26	39,3	18	27,3	4	6,1	0	0
Saya menentukan tujuan hidup saya sendiri, bukan orang lain.	16	24,3	28	42,4	17	25,7	5	7,6	0	0

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Apabila atasan saya mengambil keputusan yang salah, saya akan segera memberitahunya, dari responden tersebut 11 (16,7%) setuju sepenuhnya, 32 (48,4%) setuju, 19 (28,8%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, dari responden tersebut 10 (15,1%) setuju sepenuhnya, 33 (50%) setuju, 18 (27,3%) netral, 5 (7,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- c) Saat terjadi masalah saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternatif jalan keluar, dari

- responden tersebut 8 (12,1%) setuju sepenuhnya, 31 (46,95%) setuju, 23 (34,85%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- d) Saya mencapai keberhasilan bersumber kegigihan dalam bekerja, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 39 (59%) setuju, 18 (27,3%) netral, 3 (4,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
  - e) Sikap serta tindakan saya akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan, dari responden tersebut 9 (13,6%) setuju sepenuhnya, 38 (57,6%) setuju, 15 (22,7%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
  - f) Saya tidak menjadikan diri saya dikendalikan sepenuhnya oleh orang lain, dari responden tersebut 18 (27,3%) setuju sepenuhnya, 26 (39,3%) setuju, 18 (27,3%) netral, 4 (6,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
  - g) Saya menentukan tujuan hidup saya sendiri, bukan orang lain, dari responden tersebut 16 (24,3%), 28 (42,4%) setuju, 17 (25,7%) netral, 5 (7,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

**4) Job Satisfactipn (Y)**

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 66 karyawan pada PT Sasana Antik yakni:

**Tabel 4.7 Frekuensi Job Satisfaction**

Pertanyaan	S	%	S	%	N	%	T	%	S	%
	S		S		N		S		S	
Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing.	6	9,1	3	4,5	1	1,5	8	12,1	0	0
Gaji yang cukup	6	9,1	3	4,5	1	1,5	9	13,6	0	0

sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul.										
Bila saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan menerima kenaikan pangkat.	7	10,6	29	43,9	16	24,3	14	21,2	0	0
Saya puas dengan tahap kemajuan karir saya.	5	7,6	32	48,4	16	24,3	13	19,7	0	0
Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab.	10	15,1	33	50	16	24,3	7	10,6	0	0
Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.	8	12,1	36	54,5	15	22,75	7	10,6	0	0
Atasan saya memberikan dukungan kepada saya.	6	9,1	36	54,5	15	22,75	9	13,6	0	0
Atasan saya memperl	7	10,6	36	54,5	16	24,3	7	10,6	0	0

akan saya dengan baik.										
Pekerjaan saya sangat menyenangkan.	6	9,1	36	54,5	16	24,3	8	12,1	0	0
Saya merasa senang dengan tahap tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	6	9,1	35	53	17	25,8	8	12,1	0	0
Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya.	6	9,1	35	53	17	25,8	8	12,1	0	0

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber daftar tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dapat dijabarkan yakni:

- a) Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 34 (51,5%) setuju, 18 (27,3%) netral, 8 (12,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- b) Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 32 (48,5%) setuju, 19 (28,8%) netral, 9 (13,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- c) Bila saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan menerima kenaikan pangkat, dari responden tersebut 7 (10,6%) setuju sepenuhnya, 29 (43,9%)

setuju, 16 (19,7%) netral, 14 (21,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

- d) Saya puas dengan tahap kemajuan karir saya, dari responden tersebut 5 (7,6%) setuju sepenuhnya, 32 (48,4%) setuju, 16 (24,3%) netral, 13 (19,7%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- e) Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab, dari responden tersebut 10 (15,1%) setuju sepenuhnya, 33 (50%) setuju, 16 orang (24,3%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- f) Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya, dari responden tersebut 8 (12,1%) setuju sepenuhnya, 36 orang (54,55%) setuju, 15 (22,75%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- g) Atasan saya memberikan dukungan kepada saya, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 36 (54,55%) setuju, 15 (22,75%) netral, 9 (13,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- h) Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dari responden tersebut 7 (10,6%) setuju sepenuhnya, 36 (54,5%) setuju, 16 orang (24,3%) netral, 7 (10,6%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- i) Pekerjaan saya sangat menyenangkan, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 36 (54,5%) setuju, 16 (24,3%) netral, 8 (12,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- j) Saya merasa senang dengan tahap tanggung jawab dalam pekerjaan saya, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 35 orang (53%) setuju, 17 (25,8%) netral, 8 (12,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- k) Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya, dari responden tersebut 6 (9,1%) setuju sepenuhnya, 35 (53%) setuju, 17 (25,8%) netral, 8 (12,1%) tidak setuju, serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

### 3. Analisis Data

Penelitian ini mempunyai tujuan buat mengetahui efek *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job*

*satisfaction*. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berikut adalah hasil tes instrumental, asumsi serta hipotesis yang dilakukan:

**a. Tes Instrumen**

**1) Tes Validitas**

Tes validasi dipakai buat menghitung kebenaran pernyataan kuesioner. Adapun hasil kelayakan dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS yakni:

**a) Self Esteem (X1)**

**Tabel 4.8 Hasil Tes Validitas Self Esteem**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Self Esteem (X1)	SEs1	0,809	0,318	Valid
	SEs2	0,890	0,318	Valid
	SEs3	0,862	0,318	Valid
	SEs4	0,847	0,318	Valid
	SEs5	0,883	0,318	Valid
	SEs6	0,824	0,318	Valid
	SEs7	0,738	0,318	Valid
	SEs8	0,810	0,318	Valid
	SEs9	0,877	0,318	Valid
	SEs10	0,871	0,318	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel *self esteem* (X1), serta semua poin valid karena terdapat 10 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,318).

**b) Self Efficacy (X2)**

**Tabel 4.9 Hasil Tes Validitas Self Efficacy**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Self Efficacy (X2)	SEf1	0,873	0,318	Valid
	SEf2	0,856	0,318	Valid
	SEf3	0,887	0,318	Valid
	SEf4	0,913	0,318	Valid
	SEf5	0,893	0,318	Valid
	SEf6	0,881	0,318	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel *self efficacy* (X2), serta semua poin valid

karena terdapat 6 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,318).

c) *Locus of Control (X3)*

**Tabel 4.10 Hasil Tes Validitas *Locus of Control***

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Locus of Control (X3)</i>	Loc1	0,833	0,318	Valid
	Loc2	0,865	0,318	Valid
	Loc3	0,897	0,318	Valid
	Loc4	0,806	0,318	Valid
	Loc5	0,885	0,318	Valid
	Loc6	0,894	0,318	Valid
	Loc7	0,821	0,318	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel *locus of control (X3)*, serta semua poin valid karena terdapat 7 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,318).

d) *Job Staisfaction (Y)*

**Tabel 4.11 Hasil Tes Validitas *Job Satisfaction***

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	JS1	0,831	0,318	Valid
	JS2	0,824	0,318	Valid
	JS3	0,825	0,318	Valid
	JS4	0,777	0,318	Valid
	JS5	0,922	0,318	Valid
	JS6	0,905	0,318	Valid
	JS7	0,931	0,318	Valid

	JS8	0,935	0,318	Valid
	JS9	0,869	0,318	Valid
	JS10	0,935	0,318	Valid
	JS11	0,906	0,318	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah tes validitas variabel *job satisfaction* (Y), serta semua poin valid karena terdapat 10 poin proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,318).

**2) Tes Reliabilitas**

Hasil pengtesan reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS. Di sini, reliabilitas kuesioner ditunjukkan ketika skor *alpha* dari *cronbunch* lebih besar dari (0,06). Tes reliabilitas memberikan hasil yakni:

**Tabel 4.12 Hasil Tes Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbanch Alpha	Skor Bata s	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X1)	10 Item	0,954	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	6 Item	0,943	0,60	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X3)	7 Item	0,939	0,60	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Y)	11 Item	0,970	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber tabel tes reliabilitas di atas, semua skor *alpha cronbanch* ditunjukkan di atas (0,60), sehingga semua variabel yang dipakai dinyatakan reliabel.

## b. Tes Pra Syarat

Analisis regresi berganda memerlukan tes prasyarat buat mendapatkan hasil yang benar serta tidak menyimpang. Tes prasyarat yang dipakai meliputi tes multikolinieritas, tes normalitas, serta tes heteroskedastisitas.

### 1) Tes Multikolinieritas

Tes multikolinieritas dipakai buat mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengtesan multikolinieritas dilakukan dengan melihat skor toleransi serta skor VIF. Bila skor toleransi lebih besar dari 0,1 serta skor VIF kurang dari 10, tidak ada tanda multikolinieritas. Hasil tes multikolinieritas tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Tes Multikolinieritas**

Tipe	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Self Esteem</i>	.278	3.600
<i>Self Efficacy</i>	.147	6.822
<i>Locus of Control</i>	.243	4.116

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber tabel tes multikolinieritas dapat diketahui bahwa skor toleransi variabel *self esteem* sebesar  $0,278 > 0,1$ , variabel *self efficacy* sebesar  $0,147 > 0,1$ , serta variabel *locus of control* sebesar  $0,243 > 0,1$ . Sementara skor VIF variabel *self esteem* sebesar  $3,600 < 10$ , variabel *self efficacy* sebesar  $6,822 < 10$ , serta variabel *locus of control* sebesar  $4,116 < 10$  maka dapat diketahui bila tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

### 2) Tes Autokorelasi

Data tanpa masalah autokorelasi merupakan persamaan regresi yang baik. Dengan ada autokorelasi, persamaan yang tidak dapat diprediksi serta kurang cocok dipakai. Masalah autokorelasi muncul ketika ada korelasi linier antara periode kesalahan t (saat ini) serta

periode kesalahan t1 (sebelumnya). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada komputer tes DW yakni:

**Tabel 4.14 Hasil Tes Autokorelasi**

Tipe Summary <sup>b</sup>					
Tipe	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.841	3.268	1.676

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber tabel *output* SPSS tersebut dapat diperoleh angka *Durbin Watson* 1,676. Skor  $T = 66$ ,  $k = 3$ , selanjutnya pada tabel *dL* serta *dU* pada  $T = 66$  serta  $k = 3$ , yaitu skor  $DL = 1,5079$  serta  $DU = 1,6974$ , skor  $DW = 1,676$ . Dari analisis diketahui bahwa  $DL: 1,5079 < DW: 1,676 < DU: 1,6974$ , sehingga data yang dipakai tidak ada kesimpulan yang pasti. Maka dilakukan *Run Test* sebagai alternatif selanjutnya dengan ketentuan *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05*. Hasil tes *Run Test* yakni:

**Tabel 4.15 Hasil Run Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.68415
Cases < Test Value	31
Cases >= Test Value	35
Total Cases	66
Number of Runs	28
Z	-1.464
Asymp. Sig. (2-tailed)	.143

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

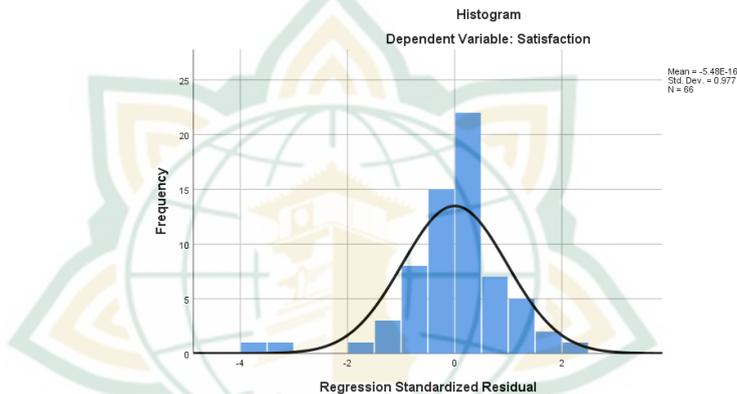
Hasil *Run Test* didapatkan skor *Asymp. sinyal. (bilateral) 0,143 > 0,05*. Oleh karena itu kita dapat mengatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

### 3) Tes Normalitas

Tes normalitas dipakai buat mengukur apakah skor residual berdistribusi normal. Pengtesan ini dapat

diamati dari analisis histogram serta grafik P-Plot reguler. Dengan informasi bila histogram buat distribusi dibiarkan miring serta tidak normal. Sementara buat tes statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh skor sig. > (tahap signifikansi = 0,05). Variabel bebas berdistribusi normal bila berasal dari Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat dilihat pada gambar berikut:

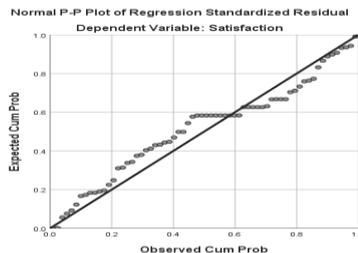
**Gambar 4.2 Hasil Tes Normalitas Grafik Histogram**



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber gambar tersebut, dapat diamati bahwa kurva *self esteem*, *self efficacy*, serta *job satisfaction* pada PT Sasana Antik memiliki kemiringan yang cenderung seimbang antara kiri serta kanan serta garisnya menyerupai lonceng, maka *self esteem*, *self efficacy*, serta *job satisfaction* cenderung berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat dari kurva normal P-Plot berikut:

**Gambar 4.3 Hasil Tes Normalitas Grafik Normal P-Plot**



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Pada gambar di atas, kita dapat melihat prinsip normalitas dengan mengamati penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik di atas. Titik-titik memanjang di sekitar garis serta diagonal. Karena tipe survei ini berdistribusi normal, maka tipe regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.19132267	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.102	
	Negative	-.124	
Test Statistic		.124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.236 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.225
		Upper Bound	.247

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

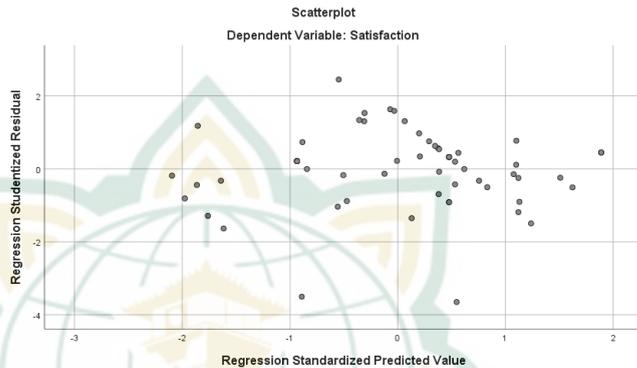
Begitu juga dengan pengtesan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel tersebut menunjukkan data semua variabel dari variabel *self esteem*, *self efficacy*, serta *job satisfaction* menunjukkan skor  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) dilihat dari kolom Monte Carlo Sig. (2-tailed) dengan skor sig. 0,236 > 0,05 maka dikatakan data penelitian berdistribusi secara normal.

#### 4) Tes Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas dipakai buat mengetahui varians residual pada suatu periode pengamatan relatif terhadap periode pengamatan lainnya, ada tidaknya perbedaan. Amati ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu ada tidaknya heteroskedastisitas dengan mengamati hasil scatterplot antara ZPRED, skor prediksi variabel terkait, serta SRESID yang tersisa. Data tanpa gejala heteroskedastisitas merupakan data yang baik. Bila hasil

scatterplot tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data tersebut tidak heterogen, serta hasil tes heteroskedastisitas adalah:

**Gambar 4.4 Hasil Tes Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Histogram pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi di atas serta di bawah bahkan di sekitar nol (nol). Jangan mengumpulkan jahitan atas atau bawah agar jahitan yang tersebar tidak membentuk pola. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bila tipe regresi yang dinyatakan tidak menunjukkan gejala varians variabel, sehingga regresi layak dipakai buat menganalisis efek *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik Rembang.

### c. Tes Hipotesis

Tes hipotesis dilakukan guna mengetahui efek *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini akan menjawab 4 (empat) hipotesis. Analisis regresi linier berganda dipakai buat menjawab hipotesis tersebut.

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dipakai buat menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dengan menggunakan data sampel. Regresi linier berganda juga dipakai buat mengetahui efek sebab *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction* secara bersama-sama dengan persamaan regresi

berganda. Tahap kepercayaan yang dipakai dalam analisis ini adalah 5%. Tipe yang memenuhi syarat asumsi klasik adalah tipe persamaan regresi yang baik. Hasil pengolahan data dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 yakni:

**Tabel 4.17 Hasil Tes Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Type		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	1.174		.100	.921
	Esteem	.709	.055	.660	12.897	.000
	Efficacy	.366	.134	.193	2.735	.007
	Locus	.209	.093	.123	2.256	.025

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas bahwa terdapat skor koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel koefisien pada kolom tidak ternormalisasi kolom B. Pada sub kolom terdapat skor konstanta (konstan), dengan skor 0,117, sedangkan skor koefisien regresi buat *self esteem* ( $X_1$ ) = 0,709, skor koefisien regresi *self efficacy* ( $X_2$ ) = 0,366, sedangkan *locus of control* ( $X_3$ ) = 0,209. Dari hasil di atas, kita dapat merumuskan tipe persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Tipe persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,117 + 0,709 X_1 + 0,366 X_2 + 0,209 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari tipe persamaan regresi linier berganda di atas seperti berikut ini:

- Skor konstanta sebesar 0,117 menyatakan bahwa apabila *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* diabaikan atau sama dengan nol, maka *job satisfaction* berskor sebesar 0,117.
- Koefisien regresi dari *self esteem* ( $X_1$ ) berskor 0,709, Dengan kata lain, buat setiap kenaikan harga diri sebesar 1%, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,709. Sebaliknya, penurunan harga diri sebesar 1%

mengurangi kepuasan kerja sebesar 0,709. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.

- c) Koefisien regresi dari *self efficacy* ( $X_2$ ) berskor 0,366, Dengan kata lain, buat setiap peningkatan efikasi diri sebesar 1%, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,366. Sebaliknya, penurunan efikasi diri sebesar 1% mengurangi kepuasan kerja sebesar 0,366. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.
- d) Koefisien regresi dari *locus of control* ( $X_3$ ) berskor 0,209, yang berarti bahwa bila setiap kenaikan tahap *locus of control* sebesar 1%, maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar 0,209. Sebaliknya, ketika *locus of control* menurun sebesar 1%, kepuasan kerja menurun sebesar 0,209. Asumsikan bahwa variabel independen lainnya dalam tipe regresi adalah konstan.

2) **Tes T ( Parsial)**

Pengtesan secara individual atau disebut tes t (parsial) dipakai guna mengetahui apakah variabel bebas *self esteem* ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), serta *job satisfaction* ( $X_3$ ) secara parsial maupun individual berefek signifikan terhadap *job satisfaction* (Y). Buat menetapkan derajat independen dapat dipakai rumus  $df = n - k = 66 - 3 - 1 = 62$  dengan tahap signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dalam mencari  $t_{tabel}$  signifikansi  $0,05 : 2 = 0,025$  (tes dua sisi). Maka  $df = n - k = 66 - 3 - 1 = 62$ , ditemukan  $t_{tabel}$  adalah 1,99897. Bila skor sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Begitu pula sebaliknya, bila skor sig.  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima. Tes t (parsial) dapat dilihat pada tabel yakni:

**Tabel 4.18 Hasil Tes T ( Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Tipe	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	.117	1.174		.100		.921
	Esteem	.709	.055	.660	12.897	1,99897	.000
	Efficacy	.366	.134	.193	2.735	1,99897	.007
	Locus	.209	.093	.123	2.256	1,99897	.025

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

a) Efek *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction*

Variabel *self esteem* menunjukkan skor  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,897 > 1,99897$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* berefek positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang.

b) Efek *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*

Variabel *self efficacy* menunjukkan skor  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,735 > 1,99897$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berefek positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang.

c) Efek *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction*

Variabel *locus of control* menunjukkan skor  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,256 > 1,99897$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,025 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* berefek positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang.

3) **Tes F (Simultan)**

Tes F atau tes signifikansi simultan, dilakukan buat mengtes apakah variabel independen berefek terhadap variabel dependen. Dalam hal ini tes F dipakai buat mengtes ada atau tidaknya efek variabel *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang. Aturan keputusan dalam tes F dibuat dengan menggunakan program SPSS, yaitu:

- a) Bila skor signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.  
 b) Bila skor signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak.

Tabel distribusi  $f$  dicari pada derajat kebebasan ( $df$ )  $n - k - 1$  dimana ( $n$ ) adalah jumlah sampel serta ( $k$ ) adalah jumlah variabel independen. Maka  $f_{tabel}$  diperoleh  $df = 66 - 3 - 1 = 62$  dengan tahap signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,753. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Tes F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Type		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3689.278	3	1229.759	115.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	661.995	62	10.677		
	Total	4351.273	65			

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber hasil tes F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 115,175  $>$  dari  $F_{tabel}$  2,753 serta tahap signifikansi sebesar 0,000  $<$  dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* secara simultan berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian **diterima**.

#### 4) Tes Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinan atau  $R^2$  bertujuan agar diketahui seberapa besar kontribusi efek variabel *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* secara simultan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang. Dengan semakin besar kondisi  $R^2$  maka semakin besar pula persentase perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) serta sebaliknya. Skor  $R^2$  dapat dilihat dari tabel ringkasan tipe yakni:

**Tabel 4.20 Tes Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.841	3.268

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber tabel 4.20 di atas, variabel *job satisfaction* diperoleh dari skor *R Square* sebesar 0,848 = 84,8%. Hal ini menunjukkan bila *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang dipengaruhi oleh variabel *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* sebesar 84,8%. Sementara untuk 15,2% (100% - 84,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Bersumber hasil pengtesan secara statistik, maka dapat terlihat bahwa secara simultan semua variabel independen yang berupa *self esteem* ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), serta *locus of control* ( $X_3$ ) berefek signifikan terhadap variable dependen yaitu *job satisfaction* ( $Y$ ). Adapun penjelasannya mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah yakni:

### 1. Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Sasana Antik Rembang

Rosenberg mengatakan bahwa *self esteem* merupakan penghargaan diri (*self respect* dan *self worth*), perasaan penerimaan diri (*self acceptance*), serta evaluasi diri yang positif serta dapat disebut fitur yang relatif permanen. Baron serta Byrne menerangkan *self esteem* adalah evaluasi individu terhadap dirinya yang dipengaruhi karakteristik orang lain sebagai pembanding. Sementara Arwater, Duffy, serta Prasetya menuturkan *self esteem* merupakan evaluasi pribadi tentang diri sendiri yang membuat merasa dihargai serta terhubung dengan harga diri.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Iska Maulina, “ Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap

Hipotesis pertama dites dalam SPSS versi 26 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,709, kemudian hasil tes T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar 12,897 dengan  $t_{tabel}$  diperoleh 1,99897 serta taraf signifikansi 0,000 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,897 > 1,99897$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel harga diri untuk skor positif adalah 0,709. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel harga diri berefek positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sasana Antik Rembang. Oleh karena itu, semakin tinggi tahap harga diri karyawan maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja, karena bila seorang karyawan memiliki harga diri yang tinggi, ia melihat pekerjaan sebagai peluang buat menguasai pekerjaannya serta mencapai kesuksesan.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Iska Maulina yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh”<sup>6</sup> serta penelitian dari Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”<sup>7</sup> yang menunjukkan bahwa *self esteem* berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction* diterima. Dengan demikian apabila semakin tinggi kualitas *self esteem* pada karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan.

Dalam QS. Al-Hasyr: 18 telah memberikan wawasan bahwa Allah SWT mengimbau manusia untuk melihat apa yang dia lakukan kemarin agar memperbaikinya besok. Sehingga

---

Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh)”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no.2 (2017): 102-103.

<sup>6</sup> Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh)”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no.2 (2017): 104-105.

<sup>7</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 58-59.

dari introspeksi diri yang dilakukan seseorang akan menumbuhkan kepuasan tersendiri dalam dirinya.

## 2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Sasana Antik Rembang

Menurut Keitner serta Kinicki, *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemungkinan mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Baron serta Bryne mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah Peskoran individu atas kemahiran serta kemahiran seseorang buat mengatasi rintangan, menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan tertentu. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.<sup>8</sup>

Hipotesis pertama dites dalam SPSS versi 26 dengan hasil perhitungan sebab sebesar 0,366, serta diperoleh hasil tes T dengan validitas diri variabel bebas. Besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 2,735 yaitu sebesar  $t_{tabel}$  1,99897 serta tahap signifikansi. Itu kurang dari 5% dari 0,007 sehingga menunjukkan tahap signifikansi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,735 > 1,98997$ ) serta  $0,007 < 0,05$ , serta skor koefisien regresi variabel efikasi diri memberikan skor positif sebesar 0,366. Hasil pengesanan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berefek positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Sasana Antik Rembang. Oleh karena itu, semakin tinggi tahap efikasi diri karyawan maka akan semakin tinggi pula tahap kepuasan kerja, karena bila seorang karyawan memiliki efikasi diri yang besar hingga pegawai itu menjurus sukses dalam melaksanakan profesinya, alhasil pegawai bakal lebih puas dengan pekerjaannya tugas yang mereka lakukan selesai.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Iska Maulina yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh”<sup>9</sup> serta penelitian dari Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati,

---

<sup>8</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 56.

<sup>9</sup> Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja

serta Mukhtar Abdul Kader yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”<sup>10</sup> serta penelitian dari Yeki Candra yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy, Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan”<sup>11</sup> yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction* diterima. Dengan demikian apabila semakin tinggi kualitas *self efficacy* pada karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan.

Dalam QS. Al-Baqarah: 286 telah menjelaskan bahwa Allah tidak akan membebani seseorang diluar dari batas kesanggupan seseorang. Maka timbullah keyakinan bahwa apapun yang terjadi kita akan mampu menghadapinya. Kemampuan ini diberikan Allah SWT kepada manusia sebagai bekal untuk menjalani kehidupan. Maka setiap karyawan harusnya meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan dan akan menjadi potensi sebagai modal untuk menuju kesuksesan.

### **3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Sasana Antik Rembang**

Menurut Jayanti *locus of control* merupakan tahap kepercayaan individu dalam sejauh mana ia dapat mengontrol sebab-sebab yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalannya. Zona kendali bersifat dinamis, yaitu dapat mengubah subjek zona kendali internal menjadi subjek yang mengikuti zona kendali luar atau sebaliknya.<sup>12</sup>

---

Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh)”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no. 2 (2017): 104-105.

<sup>10</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 58-59.

<sup>11</sup> Yeki Candra, “Pengaruh *Self-Efficacy, Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan”, *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 98.

<sup>12</sup> Yeki Candra, “Pengaruh *Self-Efficacy, Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel

Hipotesis pertama dicoba dalam SPSS versi 26 hasil perhitungan dengan koefisien 0,209, kemudian diperoleh hasil uji T pada variabel independen *locus of control* kuantitas  $t_{hitung}$  sebesar 2,256 dengan  $t_{tabel}$  yang diperoleh 1,99897 serta tahap probabilitas signifikansi sebesar 0,025 berada di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,256 > 1,99897$ ) serta tahap signifikansi  $0,0025 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel *locus of control* memberikan skor yang positif sebesar 0,209. Hasil peng cobaan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *locus of control* berefek positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Sasana Antik Rembang. Oleh karena itu, semakin tinggi tahap kontrol yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PT Sasana Antik Rembang memiliki posisi pengendalian internal. Karyawan dengan tahap pengendalian internal yang tinggi memiliki kepribadian yang kuat, kemahiran buat mempengaruhi lingkungan kerja, serta semangat kerja yang tinggi, yang membuat pekerjaan mereka lebih menyenangkan.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Lisnawati, Acep Samsudin, serta Dicky Jhoansyah yang berjudul “Peran *Locus of Control* serta Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”<sup>13</sup> serta penelitian dari Darmiliani yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Internal serta *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan”<sup>14</sup> yang menunjukkan bahwa *locus of control* berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction* diterima. Dengan demikian apabila semakin tinggi kualitas *locus of control* pada karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan.

Dalam QS. Ar-Ra’d: 11 menjelaskan bahwa manusia sendirilah yang harus berjuang demi perubahannya sendiri untuk

---

Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan”, *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 96.

<sup>13</sup> Lisnawati, dkk, “Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *JOMB* 1, no. (2019): 398.

<sup>14</sup> Darmiliani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 6-7.

meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah diakukannya. Sikap optimis dan selalu membentuk diri kita agar berusaha unuk mengkoreksi diri. Dan dalam QS. Al-Insan: 30 mmenunjukkan bahwa peran Allah SWT dalam perilaku serta mitos otentik yang menerangkan segala sesuatu tentang manusia telah ditulis secara eksplisit tentang masalah mata pencaharian, kematian, amal, serta kesejahteraan, kecelakaan/kebahagiaan saat ruh janin berumur 40 hari.

#### 4. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Sasana Antik Rembang

Dengan hasil uji F didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar  $115,175 >$  dari  $F_{tabel}$   $2,753$  serta tahap signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari  $\alpha$   $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* secara simultan berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sasana Antik Rembang. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* bisa memiliki efek terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi tahap *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula tahap *job satisfaction* yang dirasakan.

Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu dari Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”<sup>15</sup> serta penelitian lain yang dilakukan oleh Darmilisani yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Internal serta *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada

---

<sup>15</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 58-59.

Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan”<sup>16</sup> yang dapat disimpulkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* berefek signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian PT Sasana Antik Rembang dapat menggunakan strategi *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* buat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Penjelasan mengenai kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dalam QS. Al-Maidah: 8, kesimpulan dari ayat-ayat tersebut dapat dikatakan bahwa apa yang dilakukan manusia harus ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakan. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas bekerja seseorang, ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai dan membuat seseorang merasakan kepuasan.



---

<sup>16</sup> Darmiliani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no. 1 (2021): 6-7.