

---

**ANALISIS PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
*CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP *JOB-SATISFACTION* DENGAN *GOAL-*  
*COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

(Studi Pada Karyawan BPU Rosalia Indah)

**MARTHA HADIANI ANGGRAITA**

Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta

**ABSTRACT**

This study analyzes the effect of Self-Efficacy, Locus Of Control and Conscientiousness on Job-Satisfaction with Goal-Commitment as mediation variable. The samples of this research were 145 employees responses at BPU Rosalia Indah. The sampling methodology uses non-probability sampling, while the technique uses convenience sampling. The data analysis uses SEM. The results of the analysis are: 1) At BPU Rosalia Indah Self-Efficacy, Locus of Control and Conscientiousness significant effect on the Goal Commitment and Job-Satisfaction; 2) At BPU Rosalia Indah, Goal-Commitment has a positive effect on Job Satisfaction; 3) At BPU Rosalia Indah, Goal-Commitment mediates the effect of Self-Efficacy, Locus of Control and Conscientiousness on Job-Satisfaction.

Key word: Self-Efficacy, Locus Of Control, Conscientiousness, Goal Commitment, Job Satisfaction.

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Efikasi diri, Locus kontrol, dan Sifat berhati-hati terhadap Kepuasan kerja dengan Komitmen pada tujuan sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di BPU Rosalia Indah sebanyak 145 responden. Metode *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling*, sedangkan teknik yang dipakai adalah *convenience sampling*.

Analisis data menggunakan analisis SEM. Berdasarkan analisis diperoleh hasil: 1) pada BPU Rosalia Indah, Efikasi diri, Locus kontrol, dan Sifat berhati-hati berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada tujuan dan Kepuasan kerja; 2) pada BPU Rosalia Indah, Komitmen pada tujuan berpengaruh positif pada Kepuasan kerja; 3) pada BPU Rosalia Indah, Komitmen pada tujuan memediasi pengaruh Efikasi diri, Locus kontrol, dan Sifat berhati-hati pada Kepuasan kerja.

Kata kunci: efikasi diri, locus kontrol, sifat berhati-hati, komitmen pada tujuan, kepuasan kerja

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan. Karyawan merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, dan mengolah sumber-sumber daya yang lainnya. Sebagus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tetapi jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik dalam hal ini karyawan yang ahli dan handal dalam bidangnya, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja masing-masing karyawan berlainan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing karyawan (Utomo, 2002).

Aspek dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, imbalan, supervisi, dan rekan kerja. Melihat kasus diatas, tampak jelas bahwa begitu pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan. Ketidakpuasan karyawan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan menjadi berkurang, dimana hampir setiap hari ada karyawan yang terlambat, selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Handoko, 2001).

Selain aspek kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *self-efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa ia dapat berpenampilan memadai dalam situasi tertentu, dengan demikian individu tersebut disebut memiliki kontrol terhadap lingkungannya (Lau, 2012).

*Self-efficacy* dan *goal commitment* secara luas diteliti sebagai dua konstruksi penting dalam psikologi dan manajemen. *Self-efficacy* mencakup semua faktor yang akan membawa seseorang percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Locke dan Latham (dalam Lau, 2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi *goal commitment*. Individu dengan *self-efficacy*

tinggi memiliki insentif kinerja yang lebih baik, dan lebih meningkatkan perkiraan subyektif serta dapat mencapai level kinerja yang lebih tinggi pula. Hal ini ditemukan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pilihan awal individu dalam melakukan kegiatan dan tugas-tugas serta berupaya menanggulangi kemungkinan rintangan-rintangan ketika terlibat dalam melakukan tugas (Lau, 2012).

Selain *self-efficacy*, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui *locus of control*, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan itu merupakan hasil kontrol internal atau eksternal (Johan, 2002).

Pada dasarnya, setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain karena karyawan memiliki tingkat kendali atau cara pandang yang berbeda-beda. Tingkat kendali atau cara pandang yang dimiliki tiap karyawan sangat berperan dalam kepuasan kerja. Karyawan dengan *locus of control* biasanya bersedia untuk lebih memperhatikan dan siap untuk belajar tentang lingkungan sekitarnya karena mereka berpandangan bahwa peristiwa yang terjadi diakibatkan keputusan atau perbuatan yang dilakukannya (Robbin, 2003).

Peneliti sebelumnya menemukan efek mediasi antara tindak lanjut seseorang dan komitmen organisasi. Lim dan Teo (1998) menemukan bahwa *internal locus of control* cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada *external locus of control*. Secara umum, *internal locus of control* lebih mungkin mengadopsi proaktif dalam pemecahan masalah untuk mengubah lingkungan, dan lebih terlibat dalam *goal commitment*. Dengan demikian, diharapkan bahwa *internal locus of control* akan memiliki komitmen pada tujuan yang lebih tinggi. Lock & Latham (dalam Lau, 2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment* (Lau, 2012)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah *Conscientiousness*. *Conscientiousness* merupakan salah satu dimensi kepribadian Big Five, yaitu kecenderungan untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggung jawab. Individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang

tinggi juga cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai juga menyelesaikan berbagai hal. Tidaklah sulit untuk memahami mengapa kualitas ini sangat dihargai oleh semua organisasi. Karyawan yang rendah dalam hal *conscientiousness* cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien, dan bahkan malas. Dari perspektif penelitian, *conscientiousness* merupakan dimensi yang paling erat berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Secara terpisah, karyawan yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi berkinerja lebih baik di beragam pekerjaan. Penelitian yang baru juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ivancevich dkk., 2007)

Organ dan Lingl (1995) berpendapat bahwa *conscientiousness* harus berhubungan dengan kepuasan kerja karena itu merupakan kecenderungan umum keterlibatan kerja dan dengan demikian menyebabkan kemungkinan lebih besar untuk memperoleh manfaat kerja yang memuaskan. Neurotisme, keterbukaan, dan *conscientiousness* menampilkan korelasi yang cukup dengan kepuasan kerja, dan bahwa lima factor model dasar yang bermanfaat untuk memeriksa sumber disposisional pekerjaan kepuasan (Judge, T.A. dkk, 2002).

Secara tidak langsung, subyektif literatur kesejahteraan juga menunjukkan hubungan positif antara *conscientiousness* dan kepuasan kerja (DeNeve dan Cooper, 1998). Bipp dan Kleingeld (2011) berpendapat bahwa terdapat hubungan positif *conscientiousness* dengan *goal commitment*.

*Goal commitment* adalah tingkat penentuan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diterima (Locke & Latham, 2002). *Goal commitment* dan kepuasan kerja telah ditemukan secara signifikan berhubungan satu sama lain. *Goal commitment* dan kepuasan kerja adalah sikap yang dianggap sebagai dua konstruksi yang terpisah. Individu yang memiliki *goal commitment* tinggi lebih cenderung untuk mencurahkan sumber daya pribadi untuk mempromosikan tujuan, dan tidak mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi (Lau, 2012).

Dalam penelitian ini penulis ingin mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lau, 2012) dengan judul *The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction*. Pada penelitian ini penulis akan mengembangkan dengan menambahkan salah satu dimensi *personal traits*

yaitu *conscientiousness* sebagai variabel independen sesuai dengan saran jurnal penelitian Lau (2012).

Penelitian ini dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak di multi usaha seperti Rosalia Indah Group. Dalam penelitian ini lebih difokuskan pada BPU Rosalia Indah karena unit usaha ini merupakan perintis perkembangan usaha Rosalia Indah Group, dimana dalam unit usaha ini juga mempekerjakan karyawan dari berbagai macam profesi, sehingga peneliti tertarik ingin meneliti tingkat *self-efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness* pada karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan jika manajemen perusahaan ini dapat lebih memperhatikan *self-efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness* karyawan, maka perusahaan akan dapat bekerja dengan *goal commitment* yang lebih tinggi dan dapat memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN *CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *GOAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan BPU Rosalia Indah)".

#### **A. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *goal commitment* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *goal commitment*?
4. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction*?
5. Apakah terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap *goal commitment*?
6. Apakah terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap *job satisfaction*?
7. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment* ?
8. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment* ?

9. Apakah terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment* ?
10. Apakah terdapat pengaruh *goal commitment* terhadap *job satisfaction* ?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap *goal commitment*.
- b. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction*.
- c. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap *goal commitment*.
- d. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction*.
- e. Untuk menguji pengaruh *conscientiousness* terhadap *goal commitment*.
- f. Untuk menguji pengaruh *conscientiousness* terhadap *job satisfaction*.
- g. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment*.
- h. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment*.
- i. Untuk menguji pengaruh *conscientiousness* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi *goal commitment*.
- j. Untuk menguji pengaruh *goal commitment* terhadap *job satisfaction*.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Sebagai sumbangan untuk menambah kajian dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sebagai dasar kebijakan dalam meningkatkan *goal*

*commitment* dan kepuasan kerja karyawan pada Rosalia Indah dalam menyelenggarakan pelayanan bagi pelanggan.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **a. Tinjauan Pustaka**

#### **1. *Self Efficacy***

*Self Efficacy* adalah *people's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives* atau keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Teori *Self efficacy* merupakan konsep utama pada teori pembelajaran sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu lingkungan dan faktor-faktor kognitif (misalnya: pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan efikasi diri) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan secara tuntas dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan tersebut juga tinggi (Bandura, 2006).

#### **2. *Locus of Control***

*Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Lau, 2012). *Locus of control* dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*). Lim dan Teo (1998) menemukan bahwa *internal locus of control* cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada *external locus of control*. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

### 3. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan salah satu dimensi kepribadian *Big Five*, yaitu kecenderungan untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggung jawab. Individu yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi juga cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Dari perspektif penelitian, *Conscientiousness* merupakan dimensi yang paling erat berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Secara terpisah, karyawan yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi berkinerja lebih baik di beragam pekerjaan. Penelitian yang baru juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ivancevich dkk., 2007).

### 4. *Goal Commitment*

*Goal commitment* didefinisikan sebagai tekad seseorang untuk mencapai tujuan (Locke & Latham, 2006). Dalam teori tujuan, *goal commitment* telah diidentifikasi sebagai kondisi kritis karena tujuan yang tidak akan menghasilkan motivasi untuk meningkatkan kinerja jika tidak ada komitmen di dalamnya (Freund, 2005). Karyawan yang memiliki *goal commitment* organisasi akan lebih mudah mengelola tuntutan kerja, oleh karena itu, akan memiliki kinerja yang lebih baik yang akhirnya mengarah ke kepuasan kerja (Lau, 2012).

### 5. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai "sejauh yang orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka" Definisi ini menunjukkan. kepuasan kerja merupakan reaksi afektif umum atau global yang individu terus tentang pekerjaan mereka (Jathanna, 2011).

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja:

- a. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
- b. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.

- c. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006).

#### **b. Penelitian Terdahulu**

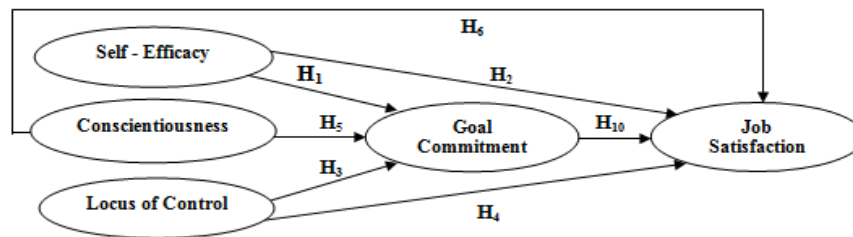
Banyak penelitian terdahulu yang telah meneliti pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Conscientiousness* pada *Job Satisfaction* dan *Goal Commitment*. Hasil penelitian yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lau Kwan Wai (2012) yang menguji tentang pengaruh *Personality Traits* dan *Goal Commitment* pada Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*. *Goal Commitment* berpengaruh positif signifikan dengan *Job Satisfaction*. Namun *Locus Of Control* berpengaruh positif ketika *Self Efficacy* tidak memiliki hubungan dengan *Job Satisfaction*.
2. Chen dan Silverthorne (2008) menemukan bahwa *locus of control* signifikan dengan *Job Satisfaction*.
3. Penelitian Lai dan Chen (2012) menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif pada *Job Satisfaction*.
4. Baek Kyoo Joo, Hea Jun Yoon, and Chang Wook Jeung (2012) menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dengan *Goal Commitment*.
5. *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Kosnin & Lee, 2008).
6. *Conscientiousness* berpengaruh positif signifikan dengan *goal commitment* (Bipp, T. dan Kleingeld, Ad., 2011)

#### **c. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Lau (2012) dengan menambahkan *Conscientiousness* sebagai variabel independen pada *Job Satisfaction*. Untuk lebih

memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka pemikiran Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Conscientiousness* terhadap *Job-Satisfaction* dengan *Goal-Commitment* sebagai Variabel Pemediasi

Dari uraian yang ada maka dalam penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

Variabel Dependent : *Self-Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Conscientiousness*

Variabel Independent : *Job-Satisfaction*

Variabel Mediasi : *Goal-Commitment*

#### d. Perumusan hipotesis

*Self-efficacy* mencakup semua faktor yang akan membawa seseorang untuk percaya bahwa Ia mampu melakukan tugasnya dengan baik. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi *goal commitment* (Locke & Latham, 1990). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki insentif kinerja yang lebih tinggi, dan bahkan mampu meningkatkan perkiraan subyektif mereka dari kemungkinan bahwa mereka dapat mencapai *level* tersebut. Hal ini ditemukan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi tujuan awal individu dalam kegiatan, tugas-tugas dan upaya penanggulangannya ketika terlibat dalam tugas-tugasnya (Lau, 2012). Perilaku seseorang dapat diprediksi dengan melihat bagaimana keyakinan orang tersebut tentang kemampuannya. Keyakinan tersebut dapat membantu menentukan apa yang hendak dilakukan individu itu dengan segala pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya (Bontis N, Hardie T, & Serenko A, 2008). Ketika menentukan tujuan tertentu, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya dan ketika menghadapi hambatan dan kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut ia akan berusaha agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan demikian semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka tujuan

yang ditetapkan akan semakin tinggi pula (Lau, 2012). Berdasarkan uraian teori dan penelitian (Scherbaum, 2006), (Locke & Latham, 1990), (Lau, 2012), dan (Bontis *et al*, 2008) maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *goal commitment*.**

Tojjari F, Esmaeli RM, & Bavandpor R, (2013) berpendapat bahwa *self-efficacy* memiliki efek signifikan dengan *job satisfaction*. Hasil penelitian Bandura (2006) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari itu dapat dilihat bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah pula. Berdasarkan uraian teori dan penelitian Tojjari *et all* (2013) dan Bandura (2006) maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *job satisfaction***

Individu dengan *internal locus control* yang tinggi (internal) percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka, baik atau buruk, sebagian besar merupakan hasil dari pilihan dan tindakan mereka. Individu dengan *external locus control* yang tinggi (eksternal), di sisi lain, mengakui bahwa apa yang terjadi kepada mereka disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali mereka. *Locus of control* merupakan ciri kepribadian yang diharapkan akan berkaitan dengan komitmen pada tujuan dan sikap kerja. *Locus of control* lebih memfokuskan pada keyakinan dalam mengontrol hasil (Lau, 2012).

Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi memiliki keinginan yang kuat dalam mengontrol, dan memotivasi untuk tujuan yang positif (Krishnan, 2003). *Internal locus control* mengakui bahwa hasil tergantung pada tindakan mereka dan percaya bahwa kata-kata dan tindakan mereka biasanya akan memiliki pengaruh besar pada hasil mereka, oleh karena itu, *internal locus of control* akan menempatkan lebih banyak upaya dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian,

*internal locus of control* akan memiliki *goal commitment* yang lebih tinggi (Leone, 2000). Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* dengan *goal commitment*.**

Penelitian sebelumnya Chen dan Silverthorne (2008) menemukan bahwa *locus of control* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lau (2012) yang berpendapat bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan kepuasan kerja ( $\gamma = 0,33$ ,  $p < 0,01$ ). Berdasarkan uraian teori dan penelitian Chen dan Silverthorne (2008) dan Lau (2012), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* dengan *job satisfaction*.**

*Conscientiousness* mengacu pada kapasitas pengendalian diri pada diri seseorang dalam hal perencanaan, organisasi, dan penyelesaian tugas. Seseorang dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung merencanakan dengan rapi, terorganisir, ambisius, dan berorientasi prestasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan peran penting dari *conscientiousness* sebagai pendahuluan disposisional dari *goal commitment*. Seperti, Bipp & Kleingeld (2011) telah menemukan bahwa terdapat hubungan positif *conscientiousness* dengan *goal commitment*. Barrick (1993) menemukan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen pada tujuan awal. Selain itu Hackney (2012) juga menemukan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *conscientiousness* dengan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian teori dan penelitian Bipp & Kleingeld (2011), Ivancevich dkk. (2007) dan Kosnin dan Lee (2008), Barrick (1993) dan Hackney (2012), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H5 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan *goal commitment***

Organ dan Lingl (1995) berpendapat bahwa *conscientiousness* harus berhubungan dengan kepuasan kerja karena itu merupakan kecenderungan umum keterlibatan kerja dan dengan demikian menyebabkan kemungkinan lebih besar

untuk memperoleh manfaat kerja yang memuaskan. Penelitian Ivancevich dkk. (2007) juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara tidak langsung sejalan dengan penelitian Kosnin dan Lee (2008) yang juga berpendapat bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *conscientiousness* dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian teori dan penelitian Organ dan Lingl (1995), Ivancevich dkk. (2007) dan Kosnin dan Lee (2008), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H6 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan *job satisfaction*.**

Dalam teori tujuan, *goal commitment* telah diidentifikasi sebagai kondisi kritis karena tujuan yang tidak akan menghasilkan motivasi untuk meningkatkan kinerja jika tidak ada komitmen di dalamnya (Freund, 2005). Tojjari *et al.* (2013) berpendapat bahwa *self-efficacy* memiliki efek signifikan dengan *job satisfaction*. Hasil penelitian Bandura (2006) juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari itu dapat dilihat bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah pula.

Individu yang memiliki *goal comitment* yang tinggi menyatakan kesediaan untuk berkontribusi ke lingkungan kerja sebagai bagian dari nilai-nilai bersama dan tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen untuk tujuan organisasi akan lebih mudah mengelola tuntutan kerja, oleh karena itu, akan memiliki kinerja yang lebih baik yang akhirnya mengarah ke kepuasan. *Goal commitment* ditemukan lebih kuat berhubungan dengan *self-efficacy*. *self-efficacy* dan *locus of control* secara langsung berpengaruh positif dengan *goal commitment*, dan *self-efficacy* secara tidak langsung berpengaruh dengan kepuasan kerja (Lau, 2012). Berdasarkan uraian teori dan penelitian Freund (2005), Tojjari *et al.* (2013), dan Bandura (2006), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H7 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *job satisfaction* dimediasi *goal commitment*.**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* sangat berhubungan dengan kepuasan kerja (Leone, 2000). Hal ini didukung dengan adanya penelitian terbaru Lau (2012) yang menyatakan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan *job satisfaction* yang dimediasi oleh *goal commitment*, *locus of control* adalah pengendali keseluruhan komitmen tujuan ( $\gamma = 0,45$ ,  $p < 0,01$ ) dan kepuasan kerja ( $\gamma = 0,33$ ,  $p < 0,01$ ) hasil tersebut mengkonfirmasi efek mediasi dari *goal commitment*. Berdasarkan uraian teori dan penelitian Leone (2000) dan Lau (2012), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H8 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* dengan *job satisfaction* dimediasi *goal commitment*.**

Bipp & Kleingeld (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan positif *conscientiousness* dengan *goal commitment*. Penelitian Ivancevich dkk. (2007) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini secara tidak langsung sejalan dengan penelitian Kosnin dan Lee (2008) yang juga berpendapat bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *conscientiousness* dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian teori dan penelitian Bipp & Kleingeld (2011), Ivancevich dkk. (2007) dan Kosnin dan Lee (2008), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H9 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan *job satisfaction* dimediasi *goal commitment*.**

Hasil dalam penelitian Lau (2012) menyimpulkan bahwa *goal commitment* berhubungan positif dengan *job satisfaction*. Dalam suatu organisasi tinggi tingkat komitmen di antara karyawan pasti akan menghasilkan tingkat tinggi kepuasan kerja antara karyawan. Karyawan yang berkomitmen lebih rentan terhadap tingkat tinggi kepuasan kerja (Adekola, 2012). Berdasarkan uraian teori dan penelitian Lau (2012) dan (Adekola, 2012), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H10 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *goal commitment* dengan *job satisfaction*.**

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

**a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan *Hypothesis Testing* dan *Explanatory Research*. *Hypothesis Testing* merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh atau hubungan antar variabel. Sedangkan *explanatory research* merupakan riset yang mencoba menjelaskan fenomena yang ada. Dilihat dari dimensi waktunya, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*. Sekaran (2006) menjelaskan bahwa studi *cross-sectional* dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Lingkungan riset dalam penelitian ini muncul dalam kondisi lingkungan aktual atau kondisi lapangan (Cooper, 2006). Lingkungan penelitian ini merupakan lingkungan yang natural yaitu dengan mengambil subjek penelitian di BPU Rosalia Indah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, di mana kita akan melihat data yang dikumpulkan dari setiap individu dan memperlakukan respons tiap karyawan sebagai sumber data individual (Sekaran, 2006)

**b. Populasi dan Sampel**

Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan unit BPU Rosalia Indah berjumlah 825.

Ukuran sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* yang menyatakan bahwa minimum sampel yang diperlukan adalah 100. Ketika sampel dinaikkan diatas nilai 100, metode *MLE* meningkat sensitifitasnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Saat sampel menjadi besar (didas 400 sampai 500) maka metode *MLE* menjadi sangat sensitif dan selalu menghasilkan perbedaan secara signifikan sehingga ukuran *Goodness of Fit* menjadi jelek. Jadi dapat direkomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100 sampai 200 harus digunakan untuk metode estimasi *MLE*. Menurut Ferdinand (2002), bahwa minimal ukuran sampel 5 kali jumlah item pertanyaan, jadi untuk penelitian ini jumlah minimal ukuran sampel adalah 145 (5 x 29 item

pertanyaan). Berdasarkan hal di atas, penulis mengambil sampel sebanyak 145 dari keseluruhan anggota populasi (Ferdinand, 2002).

### **c. Teknik Sampling**

Teknik penentuan sampel secara nonprobabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya dan untuk memperoleh sejumlah informasi dasar secara cepat dan efisien. (Sekaran, 2006).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 145 responden. Dari total kuesioner yang disebar tersebut, jumlah yang kembali adalah sebanyak 145 kuesioner. Hal ini berarti bahwa *response rate* (tingkat pengembalian) kuesioner oleh responden sebesar 100%. Dalam hal ini peneliti menyebarkan sejumlah 145 kuesioner sendiri untuk memastikan pengembalian kuesioner oleh responden. Dalam pengumpulan data primer ini, peneliti tidak menemukan adanya kuesioner yang rusak, baik karena jawaban responden yang tidak lengkap atau karena responden mengisi lebih dari satu jawaban untuk pertanyaan yang sama. Oleh karena itu, seluruh kuesioner yang terkumpul dapat dianalisis secara statistik.

### **d. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data :

#### **1. Data Primer**

Data yang langsung diperoleh peneliti dari daerah penelitian, berdasarkan kuesioner di instansi tersebut. Untuk pengumpulan data primer dipergunakan angket atau kuesioner adalah daftar sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan BPU Rosalia Indah Surakarta.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang tidak langsung diperoleh peneliti dari obyek penelitian, melainkan dari laporan-laporan perusahaan berupa catatan yang dimiliki oleh perusahaan yaitu sejarah perusahaan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, Visi, Misi, Tujuan, Motto dan Falsafah perusahaan serta data ketenagakerjaan BPU Rosalia Indah Surakarta.

### **e. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada masing-masing responden. Peneliti memberikan kuesioner pada karyawan BPU Rosalia Indah sebanyak 145 buah. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5, di mana nilai 1 adalah sangat tidak sesuai/setuju, dan nilai 5 adalah sangat sesuai/setuju (Fu'ad Masud, 2004). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai *self-efficacy*, *locus of control*, *conscientiousness*, *goal commitment* dan *job satisfaction* karyawan BPU Rosalia Indah.

#### **f. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen Penelitian**

###### **a. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sasarannya (Sekaran, 2006). Untuk uji validitas akan digunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Dalam penelitian ini CFA diuji dengan bantuan paket perangkat lunak program *SPSS 13.0 for Windows*.

Hair et al (1998) menyatakan bahwa suatu analisis faktor dinyatakan *feasible* bila memenuhi syarat:

- 1) Uji KMO dan *Bartlett's Test* di atas 0,5 dan signifikansi di bawah 0,05.
- 2) Koefisien *Anti Image Matrices* sebagai *measures of sampling adequacy (MSA)* minimal 0,5.

###### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas, alat pengukuran yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Kategori koefisien *alpha* dari suatu pengujian adalah sebagai berikut (Sekaran, 2006):

- 1) 0.8 – 1.0 = reliabilitas baik
- 2) 0.6 – 0.799 = reliabilitas dapat diterima
- 3) < 0.6 = reliabilitas kurang baik

**c. Uji Normalitas**

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis multivariat adalah normalitas, yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal (Hair *et al.*, dalam Ghozali, 2005). Apabila asumsi normalitas tidak dipenuhi dan penyimpangan normalitas tersebut besar, maka akan mengakibatkan hasil uji statistik yang bias.

Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas univariat dan multivariat dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Caranya menentukan normalitas data adalah dengan membandingkan nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu. *Rules of thumb* yang digunakan adalah bila nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* lebih dari  $\pm 2.58$  pada *level* 0.01 berarti distribusi data tidak normal. Dalam *output* AMOS 21, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai *C. r* dengan nilai kritis  $\pm 2.58$  pada *level* 0.01. Jika terdapat nilai *C. r* yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi datanya adalah tidak normal (Ferdinand, 2002).

**d. Uji Hipotesis**

**1. Uji outliers**

Uji *outliers* adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim. *Outliers* merupakan hasil-hasil observasi yang menunjukkan nilai-nilai ekstrim dalam distribusinya (Ghozali, 2005). *Outliers* adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-

observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2002). Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat  $p < 0,001$ . Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan  $\chi^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2002). Evaluasi *outliers* ini dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 21.

## 2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui matrik korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 21.

SEM memiliki dua tujuan utama dalam analisisnya. Tujuan pertama adalah untuk menentukan apakah model tersebut *fit* berdasarkan data yang dimiliki. Sedangkan tujuan kedua adalah menguji berbagai hipotesis yang telah dibangun sebelumnya (Ghozali, 2005).

## 3. Analisis kesesuaian model (*Goodness-of-fit*)

Dalam konteks penilaian model *fit*, Ghozali (2005) menjelaskan bahwa secara keseluruhan *goodness of fit* dari suatu model dapat dinilai berdasarkan beberapa ukuran *fit*, yaitu:

### a. *Chi-Square* dan Probabilitas

Nilai level probabilitas minimum yang disyaratkan adalah 0,1 atau 0,2, tetapi untuk *level* probabilitas sebesar 0,05 masih diperbolehkan (Hair *et al.*, 1998). *Chi Square* adalah ukuran *goodness of fit* yang dapat dilihat spesifikasinya. Nilai  $\chi^2$  yang signifikan artinya matrik yang diobservasi berbeda secara

signifikan dengan matrik yang diestimasi. Sebaliknya,  $\chi^2$  yang rendah akan menghasilkan model yang lebih baik (Ferdinand, 2002). Probabilitas *chi-square* diharapkan tidak signifikan. Probabilitas menunjukkan penyimpangan (deviasi) besar sebagaimana ditunjukkan nilai *chi-square*. Sehingga nilai probabilitas yang signifikan ( $< 0.05$ ) menunjukkan data empiris yang diperoleh memiliki perbedaan dengan teori yang dibangun. Sedangkan nilai probabilitas yang tidak signifikan adalah yang diharapkan, yang menunjukkan data empiris sesuai dengan model

**b. Goodness of Fit Indices (GFI)**

GFI merupakan derajat kesesuaian secara keseluruhan yaitu residual yang dikuadratkan ( $R^2$ ) dari data yang diprediksi dibandingkan dengan data aktual namun tidak disesuaikan dengan *degree of freedom*-nya. Semakin tinggi nilai GFI mengindikasikan *fit* yang semakin baik. Model dikatakan *fit* yang baik jika nilai  $GFI \geq 0,90$  (Ferdinand, 2002).

**c. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)**

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari model yang diusulkan dan *degree of freedom* dari *null model*. Nilai AGFI yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,90$  (Ghozali, 2004).

**d. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)**

RMSEA digunakan untuk mengoreksi kecenderungan statistik *chi square* untuk menolak model yang dispesifikasi jika menggunakan sampel yang cukup besar. Nilai RMSEA yang dapat diterima  $\leq 0,08$  (Ferdinand, 2002).

**e. Tucker-Lewis Index (TLI)**

TLI (*Tucker Lewis Index*) adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan

sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan  $> 0,95$  (Ferdinand, 2002).

**f. *Comparatif Fit Index (CFI)***

CFI adalah merupakan perbandingan antara model yang diestimasi dengan *null model*. Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1 dimana semakin mendekati nilai 1 maka mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (*a very good fit*) (Arbuckle dalam Ferdinand, 2002). Keunggulan dari indeks ini adalah indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Hulland dan Tanaka dalam Ferdinand, 2002). Sehingga CFI cocok digunakan untuk sampel kecil, nilai yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,95$  (Ferdinand, 2002).

**g. *CMIN/DF***

CMIN/DF adalah statistik *chi-square* dibagi *degree of freedom* yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Nilai yang diterima adalah kurang dari 2 atau bahkan kurang dari 3 (Arbuckle dalam Ferdinand, 2002:58).

**Tabel 1. *Goodness-of-fit Indices***

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi-square (<math>\chi^2</math>)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability (p)</i>	$\geq 0,05$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Ferdinand (2002), Ghozali (2004)

#### 4. Analisis Koefisien Jalur

Analisis Koefisien jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya tiap jalur (Ferdinand, 2002).

Analisis ini dilihat dari signifikansi besaran *regression weight model*. Kriteria bahwa jalur yang dianalisis signifikan adalah apabila memiliki nilai  $C.R \geq$  nilai t tabel. Pedoman umum nilai t tabel untuk dengan level signifikansi 5% adalah  $\pm 1,96$  (Jogiyanto, 2004). Analisis ini juga menunjukkan besaran dari efek total, efek langsung, serta efek tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Efek langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (mediasi), dan efek total adalah efek dari berbagai hubungan. Analisis ini menggunakan software AMOS 21 dan dibantu dengan menggunakan LISREL 9.10.

#### e. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. *Self Efficacy* terhadap *Goal Commitment*

Hasil pengujian mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *goal commitment* ( $\beta=0.471$ ,  $CR=3.891$ ,  $p=0,025$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan level signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 1 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *self efficacy* mempunyai pengaruh positif pada *goal commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya yang dimilikinya bahwa ia dapat berpenampilan memadai dalam situasi tertentu, dengan demikian individu tersebut disebut memiliki kontrol terhadap lingkungannya, maka dengan *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan *goal commitment* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

##### 2. *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian mengindikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *job satisfaction* ( $\beta=0.546$ ,  $CR=2.001$ ,  $p=0,045$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 2 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *self efficacy* mempunyai pengaruh positif pada *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya yang dimilikinya bahwa ia dapat berpenampilan memadai dalam situasi tertentu, dengan demikian individu tersebut disebut memiliki kontrol terhadap lingkungannya, maka dengan *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

### 3. *Locus of Control terhadap Goal Commitment*

Hasil pengujian mengindikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* dengan *goal commitment* ( $\beta=0.191$ ,  $CR=2.818$ ,  $p=0,032$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 3 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *locus of control* memang mempunyai pengaruh positif pada *goal commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka sendiri, maka dengan *locus of control* yang tinggi akan meningkatkan *goal commitment* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

### 4. *Locus of control terhadap job satisfaction*

Hasil pengujian mengindikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* dengan *job satisfaction* ( $\beta=0.141$ ,  $CR=2.581$ ,  $p=0,037$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 4 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *locus of control* memang mempunyai pengaruh positif pada *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada diri

mereka sendiri, maka dengan *locus of control* yang tinggi akan meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

#### 5. *Conscientiousness terhadap goal commitment*

Hasil pengujian mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan *goal commitment* ( $\beta=0.184$ ,  $CR=2.086$ ,  $p=0,042$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 5 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *conscientiousness* memang mempunyai pengaruh positif pada *goal commitment*. Dari perspektif penelitian, *Conscientiousness* merupakan dimensi yang paling erat berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Secara terpisah, karyawan yang memiliki tingkat *Conscientiousness* yang tinggi berkinerja lebih baik di beragam pekerjaan.

#### 6. *Conscientiousness terhadap job satisfaction*

Hasil pengujian mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan *job satisfaction* ( $\beta=0.084$ ,  $CR=2.120$ ,  $p=0,039$ ). Berdasarkan nilai *regression weights* tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 6 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *conscientiousness* memang mempunyai pengaruh positif pada *job satisfaction*.

#### 7. *Goal commitment memediasi pengaruh self efficacy, locus of control dan conscientiousness terhadap job satisfaction.*

Berdasarkan hasil analisis *standardized* pengaruh antar variabel dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung melalui *goal commitment* sebagai berikut: *self efficacy* pada *job satisfaction* sebesar ( $\beta=0.084$ ,  $CR=1.967$ ), *locus of control* pada *job satisfaction* sebesar ( $\beta=0.021$ ,  $CR=2.142$ ) dan *conscientiousness* sebesar ( $\beta=0.013$ ,  $CR=2.043$ ). Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *goal commitment* memediasi sebagian pengaruh

*self efficacy, locus of control, conscientiousness* pada *job satisfaction* di BPU Rosalia Indah, dengan demikian **hipotesis 7, hipotesis 8, hipotesis 9 didukung**. Hasil ini menunjukkan bahwa peran *goal commitment* sebagai mediasi pengaruh *self efficacy, locus of control* dan *conscientiousness* pada *job satisfaction* karyawan di BPU Rosalia Indah.

#### 8. *Goal commitmen terhadap job satisfaction*

Hasil pengujian mengindikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *goal commitment* dengan *job satisfaction* ( $\beta=0.154$ ,  $CR=3.200$ ,  $p=0,028$ ). Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung tersebut  $CR \geq 1,96$  dengan *level* signifikasi 5%, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 10 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *goal commitment* memang mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *goal commitment* sebagai karyawan berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena *gaal commitmen* merupakan dorongan dan dukungan seorang karyawan untuk bekerja agar dapat mencapai kepuasan kerja

### E. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah penulis uraikan pada bab IV , maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Deskripsi tanggapan responden terhadap *Self-Efficacy*

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada keenam item pernyataan *self efficacy* dengan nilai rata-rata sebesar 0,37% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *self efficacy* yang cukup tinggi, terutama dalam hal kepercayaan diri karyawan atas kemampuannya melakukan kebanyakan pekerjaan dengan sangat baik dibandingkan rekan-rekannya. Pada item “Secara umum, saya pikir saya dapat memperoleh hasil yang penting

bagi saya” merupakan item yang memiliki nilai terendah yakni 0,29%, maka karyawan perlu meningkatkannya.

b. Deskripsi tanggapan responde tentang *Locus of Control*

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada kelima item pernyataan *locus of control* dengan nilai rata-rata sebesar 0,35% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *locus of control* yang tinggi, terutama dalam hal pengendalian diri karyawan terhadap hasil yang diperoleh dibandingkan yang berasal dari keberuntungan. Pada item “Menghasilkan uang adalah masalah keberuntungan” merupakan item yang memiliki nilai terendah yakni 0,29%, maka karyawan perlu meningkatkannya.

c. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *conscientiousness*

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada kelima item pernyataan *conscientiousness* dengan nilai rata-rata sebesar 0,35% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *conscientiousness* yang tinggi, terutama dalam hal karyawan selalu siap dalam menjalankan pekerjaannya. Pada item “Saya bersedia untuk melakukan banyak usaha di luar apa yang saya biasanya akan lakukan untuk mencapai tujuan” merupakan item yang memiliki nilai terendah yakni 0,29%, maka karyawan perlu meningkatkannya.

d. Deskripsi tanggapan responden terhadap *Goal Commitment*

Menjawab setuju pada kelima item pernyataan 0,35% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *goal commitment* yang tinggi, terutama dalam hal karyawan yang sangat berkomitmen dalam mengejar tujuan kerja dan berpikir bahwa tujuan kerja yang baik itu pencapaian tujuan perusahaan. Pada item “Saya bersedia untuk melakukan banyak usaha di luar apa yang saya biasanya akan lakukan untuk mencapai tujuan” merupakan item yang memiliki nilai terendah yakni 0,35%, maka karyawan perlu meningkatkannya.

e. Deskripsi tanggapan responden terhadap *Job Satisfaction*

Hasil Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada kelima item pernyataan 0,37% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *job satisfaction* dengan nilai rata-rata sebesar 0,41% yang dapat artikan bahwa responden memiliki *job satisfaction* yang tinggi, terutama dalam hal karyawan yang hampir setiap hari antusias pada pekerjaannya. Pada item “Setiap hari kerja tampaknya seperti itu tidak akan pernah berakhir” merupakan item yang memiliki nilai terendah yakni 0,34%, maka karyawan perlu meningkatkannya.

## 2. Analisis SEM

### a. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Goal Commitment*

Hasil analisis menyimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *goal commitment* terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, ia dapat berpenampilan memadai dalam situasi tertentu, dengan demikian individu tersebut disebut memiliki kontrol terhadap lingkungannya, maka dengan *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan *goal commitment* di BPU Rosalia Indah.

### b. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua *self efficacy* memang mempunyai pengaruh positif pada *job satisfaction* terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat mencapai tujuan, cenderung bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuannya, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi, oleh karena itu, ia akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di BPU Rosalia Indah.

### c. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Goal Commitment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga *locus of control* berpengaruh positif pada *goal commitment* terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan *locus of control* yang tinggi akan meningkatkan *goal commitment* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

Karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang kuat dalam mengontrol, dan memotivasi diri untuk komitmen pada tujuan yang positif.

d. Pengaruh *Locus of control* terhadap *job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat *locus of control* mempunyai pengaruh positif pada *job satisfaction* terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan *locus of control* yang tinggi akan cenderung memiliki keinginan yang kuat dalam mengontrol, dan memotivasi diri untuk komitmen pada tujuan yang positif, sehingga hal ini meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan BPU Rosalia Indah.

e. Pengaruh *conscientiousness* terhadap *goal commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima *conscientiousness* mempunyai pengaruh positif pada *goal commitment* terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *Conscientiousness* tinggi akan cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk berkinerja lebih baik di beragam pekerjaannya untuk mencapai tujuannya yang positif di BPU Rosalia Indah.

f. Pengaruh *Conscientiousness* terhadap *job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keenam *conscientiousness* berpengaruh *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa *conscientiousness* merupakan kecenderungan umum keterlibatan kerja dan dengan demikian menyebabkan kemungkinan lebih besar untuk memperoleh manfaat kerja yang memuaskan.

g. Peran Mediasi *Goal commitment* dalam pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness* terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk responden BPU Rosalia Indah, *goal commitment* memediasi sebagian pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness* dengan demikian hipotesis 7, 8 dan 9 yang menyatakan bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi oleh *goal commitment*.

h. Pengaruh *Goal commitment* terhadap *job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *goal commitment* berpengaruh positif pada kepuasan kerja terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa *goal commitment* pada karyawan berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu dengan adanya dorongan dan dukungan seorang karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja di BPU Rosalia Indah.

#### **b. Keterbatasan**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel secara nonprobabilitas sampel yaitu *convenience sampling*, sampel diambil berdasarkan faktor spontanitas atau yang mudah ditemui. Kelemahan utama teknik sampling ini jelas yaitu kemampuan generalisasi yang amat rendah atau hasil penelitian ini tidak bisa diterapkan ke mana-mana kecuali ke sampel itu sendiri.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *self efficacy*, *locus of control* dan *conscientiousness*, dengan *goal commitment* sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimungkinkan ada variabel lain yang berpengaruh pada *job satisfaction*.

#### **c. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

##### **1. Saran untuk studi lanjutan :**

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teknik sampel yang lain, contohnya *probability sampling (Area Sampling)* yaitu teknik ini dipakai ketika peneliti dihadapkan pada situasi dimana populasi penelitiannya tersebar di berbagai wilayah, sehingga kemampuan generalisasinya lebih luas dan kehandalan datanya lebih kuat.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel – variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan pemahaman terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja,

seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- c. Lingkup dalam studi ini difokuskan pada profesi karyawan unit usaha BPU Rosalia Indah sehingga berdampak pada generalisasi studi yang bersifat terbatas. Atas dasar hal tersebut perlunya studi lanjutan yang melibatkan karyawan dari unit usaha yang lainnya yang ada di Rosalia Indah Group, sehingga konsep-konsep yang diuji dapat digeneralisasi pada konteks yang berbeda, lebih luas dan lebih banyak cakupannya.

## **2. Saran Praktis :**

- a. Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel *Self Efficacy*, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 0,20% terutama pada item pertanyaan “Saya yakin saya dapat berhasil dengan usaha terbaik yang saya yakini”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa kurang yakin akan kemampuannya berprestasi dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam membuat kebijakan yang sebaiknya lebih mengarah pada motivasi peningkatan keyakinan kemampuan diri karyawan, contohnya dengan pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- b. Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel *Locus of Control*, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 0,06% terutama pada item pertanyaan “Promosi selalu merupakan masalah keberuntungan”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa bahwa promosi jabatan itu diperoleh bukan karena pengendalian diri terhadap tugas masing-masing karyawan. Untuk itu perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam membuat kebijakan yang sebaiknya lebih mengarah pada menjaga kestabilan atau peningkatan pengendalian diri kinerja karyawan, contohnya dengan mengadakan pelatihan kepribadian.
- c. Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel *Conscientiousness*, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 0,07% terutama pada item pertanyaan

“Saya selalu berusaha”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa bahwa mereka kurang dapat diandalkan, terorganisir dan bertanggung jawab dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam membuat kebijakan yang sebaiknya lebih mengarah pada peningkatan motivasi kerja karyawan, contohnya dengan mengadakan seminar.

- d. Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel *Goal Commitment*, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 0,04% terutama pada item pertanyaan “Saya bersedia untuk melakukan banyak usaha di luar apa yang saya biasanya akan lakukan untuk mencapai tujuan”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden ada yang masih kurang berkomitmen dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam membuat kebijakan yang sebaiknya lebih mengarah pada peningkatan kedisiplinan kerja dan pendekatan diri antar karyawan dan manager, contoh dengan mengadakan *briefing* sebelum dimulai bekerja.
- e. Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel *Job Satisfaction* karyawan, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 0,01% terutama pada item pertanyaan “Hampir setiap hari saya antusias tentang pekerjaan saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa kurang antusias dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam membuat kebijakan yang sebaiknya lebih mengarah pada peningkatan motivasi kerja karyawan, contohnya dengan memberikan kegiatan seminar, pelatihan dan *out bond*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

- Bandura, A. 2006, Adlescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*, pp. 1-43. Greenwich, CT : Information Age Publishing.
- Bandura, Albert. 1994. *Self Efficacy* dalam V.S. Ramachaudran (Ed) *Encyclopedia of Human Behavior*. Vol. 4 pp. 71-81. Newyork : Academic Press.  
<http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>
- Baron;A.R.dan Byrne,D.2005. *Psikoogi Sosial*. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Airlangga.
- Bipp, Tanja dan Kleingeld, Ad. 2011. Goal-setting in practice The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personal Review*. Vol. 40 No. 3.
- Bontis N, Hardie T, Serenko A, 2008. Self-efficacy and KM course weighting selections: Can student optimize their grades?. *International Journal of Teaching and Case Studies*, Vol. 1 (3): 189-199.
- Bono, J, Judge, T.,Thoresen, C, & Patton, G. 2001. The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127. 376-407
- Cecilia, Engko. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Chen, Jui-Chen and Colin Silverthorne. 2008. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 29 No.7. pp.572-582.
- Chiu RK, Francesco AM, 2003. The influence of dispositions and attitudinal outcomes on the work motivation of Hong Kong managers. *International Journal of Employment Studies*, Vol. 11 No. 1.hal. 3-30.
- Cooper, D.R & P.S. Schindler. 2006. *Business Research Methods*, 7th Edition, McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2002, *Statistik Induktif*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Dormann C, Fay D, Zapf D, et al., 2006. A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluation. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55 (1): 27-51.
- Tojjari F, Esmaeli RM, & Bavandpor R. 2013. The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees. *European Journal of Experimental Biology*, Iran Islamic Azad University.

- Ferdinand A, 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP
- Freund, R. 2005. *Change Management for Mass Customization Changing minds through representational redescription. 13th Scientific Conference on industrial system*. Herceg Novi
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, J.F, Anderson, R.E, Tathom, R.L and Black, W.L. 1998, *Multivariate Data Analysis (Fourth Edition)*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya. Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hoffman DL, Novak TP, Schlosser AE, 2003. Locus of control, web sue, and consumer attitudes toward internet regulation. *Journal of Public Policy & Marketing*, Vol. 22 (1): 41-57.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntan dan Manajemen*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M. dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Jathanna R, Melisha RD, Mary G, Latha KS. Determinants of Job Satisfaction among Healthcare Workers at a Tertiary Care Hospital. *Online J Health Allied Scs*. 2011;10(3):5
- Johan, Rita., 2002, *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Penabur. No.01 / Th.I .
- Joo, Baek-Kyoo (Brian), Hea Jun Yoon, and Chang-Wook Jeung. (2012), The effect of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.33 No.6. pp.564-582
- Judge, T.A., Heller, D. and Mount, M.K. (2002), Five-factor model of personality and job-satisfaction: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol.87 (3) : 530-41.
- Kosnin, Azlina Mohd. dan Tan Sew Lee. (2008), Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stres kerja guru, *Jurnal Teknologi*, 48(E) Jun 2008: 33-47. Universiti Teknologi Malaysia.
- Krishnan BC, Netemeyer RG, Boles JS, 2003. Self-efficacy, competitiveness, and effort as antecedents of salesperson performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 22 (4) : 285-295.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, Antonius Candra. 2011. Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. *Thesis Pasca Sarjana UNS*. Program Studi Magister Manajemen.
- Lai, Ming-Cheng and Yen-Chun Chen. 2012. Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 4.
- Lau, WK. 2012. The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction. *Business and Economics Journal*, Vol. 2012: BEJ-59.
- Lim YKG, Teo SH, 1998. Effects of individual characteristics on police officers' work-related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 13: 334-442.
- Leone C, Burns J, 2000. The measurement of locus of control: assessing more than meets the eye? *The Journal of Psychology*, Vol. 134 (1): 63-76.
- Locke, Edwin A dan Luthan, Gary P. 2006. New Directions in Goal-Setting Theory. Association for Psychological Science. Vol. 15 No. 5.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- MacCann, C., et al., Empirical identification of the major facets of Conscientiousness, *Learning and Individual Differences* (2009), doi: 10.1016/j.lindif.2009.03.007.
- Organ, D.W., and Lingl, A. (1995). Personallity, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135 : 339-350.
- Oyewumi A, Ibitoyo, HO dan Sanni, OB. 2012. ob Satisfaction and Self-Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State. *Journal of Education and Practice*. Vol. 3 No. 9
- Pervin, L.A, Cervone, D & John, O.P. 2005. *Personality Theory and Research*. John Wiley & Sons, Inc.
- Purboningsih, E.R. 2004. Hubungan antara orientasi locus of control dengan tingkat kecemasan. *Jurnal psikologi*, vol 14, no 3.
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Scherbaum CA, Cohen-Charash Y, Kem MJ, 2006. Measuring general self-efficacy: a comparison of three measures using item response theory. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66 (6): 1047-1063.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sigiro, Paulus Sanjaya dan Joko Suyono. 2005. *Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self-Efficacy*, Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 5 No. 2.
- Utomo, Budi. 2002. *Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja & tingkat pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2.
- Wulandari, Dwi Aprilia dan Sia Tundjing, 2007. Impostor Phenomenon Self Eterm Dan. Self Efficacy, *Anima Indonesian Psychological Journal*, vol. 23 no. 1.
- Internet :
- Admin. 2012. *Selayang Pandang Rosalia Indah*. Diakses tanggal 22 Desember 2012.  
[www.rosalia-indah.co.id](http://www.rosalia-indah.co.id)