

**HUBUNGAN ANTARA *EXTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA
KEPOLISIAN DI MARKAS KEPOLISIAN DAERAH
(MAPOLDA) ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

RAHMAINI FAHMI

NIM. 140901024



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**RAHMAINI FAHMI
NIM. 140901024**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Jasmadi, S.Psi., MA.,Psikolog
NIP. 1977021919982001**

**Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc
NIDN. 2002029003**

**HUBUNGAN ANTARA *EXTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI MARKAS
KEPOLISIAN DAERAH (MAPOLDA) ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Pada Hari/ Tanggal. : *Rabu*, 23 Januari 2019 M
17 Jumadil Awal 1440**

Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,



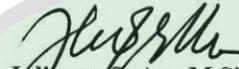
**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris,



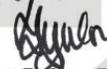
**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIDN. 2031109001**

Penguji I,



**Julianto, S. Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002**

Penguji II,



**Ivulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2005029001**

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**



**Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., M.A., Ph.D
NIP. 197702191998032001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rahmaini Fahmi

NIM : 140901024

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Uin Ar-Raniry.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Yang Menyatakan



Rahmaini Fahmi
NIM. 140901024

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Segala puji syukur bagi Allah, SWT yang maha pengasih, penyayang serta memberikan hidayah, nikmat dan kesempatan bagi penulis sehingga penulis bisa belajar dan menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Hubungan Antara *External Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh)” yang di susun untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, masukan, serta pelajaran. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang senantiasa mendoakan, memberi semangat dan mendukung dengan segenap cinta dan kasih sayang.
2. Ibu Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., MA., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi yang selalu memberi dukungan dan motivasi terhadap mahasiswanya.
3. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si, selaku Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Sekretaris Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Fatmawati, S.Psi., B,Psych (Hons), M.Sc. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran serta memotivasi dan membimbing penulis dengan tulus, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh atas segala kesabaran dan keikhlasannya untuk memberikan ilmu-ilmu kepada penulis, dan seluruh staff Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Terimakasih atas pelayanan terbaiknya.
7. Markas Polisi Daerah (MAPOLDA) Aceh, khususnya bagian SDM Polda Aceh yang telah mengizinkan, membantu, dan melancarkan penulis selama masa penelitian.
8. Eva Mulia Sara dan Aqil Albanna yang telah banyak membantu selama proses penelitian berlangsung sehingga penulis sampai di tahap ini. Muhammad Luthfi teman seperjuangan yang sama-sama berjuang menyelesaikan penelitian di Mapolda Aceh.
9. Teman-teman seperjuangan yang saling bahu-membahu satu sama lain dan selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, semoga Allah membalas jasa-jasanya.

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Rahmaini Fahmi

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kepuasan Kerja	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
B. <i>External Locus of Control</i>	17
1. Pengertian <i>External Locus of Control</i>	17
2. Aspek- Aspek <i>External Locus of Control</i>	18
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>External Locus of Control</i>	20
C. Hubungan antara <i>External Locus of Control</i> dengan Kepuasan Kerja	21
D. Hipotesis.....	23

BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
D. Subjek Penelitian.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	32
G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	39
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Subjek Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	43
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	43
2. Uji Prasyarat	47
3. Uji Hipotesis.....	49
C. Pembahasan.....	50
BAB V. PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Skala <i>External Locus of Control</i>	28
Tabel 3.2	Skor Aitem Skala <i>External Locus of Control</i>	29
Tabel 3.3	Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja	30
Tabel 3.4	Skor Aitem Skala Kepuasan kerja	30
Tabel 3.5	Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>External Locus of Control</i>	33
Tabel 3.6	Koefisien <i>CVR</i> Skala Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 3.7	Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>External Locus of Control</i>	35
Tabel 3.8	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>External Locus of Control</i>	37
Tabel 3.10	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.1	Data Demografi Sampel Penelitian.....	40
Tabel 4.2	Deskripsi Data Penelitian Skala <i>External Locus of Control</i> ...	43
Tabel 4.3	Kategorisasi <i>External Locus of Control</i>	44
Tabel 4.4	Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.5	Kategorisasi Komunikasi Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.6	Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian	47
Tabel 4.7	Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	48
Tabel 4.8	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual 23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Uji Coba *External Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

Lampiran 2 : Tabulasi Data Uji coba Skala *External Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

Lampiran 3 : Koefisien Korelasi Aitem Total *External Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

Lampiran 4 : Skala Penelitian *External Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Tabulasi Data Penelitian Skala *External Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

Lampiran 6 : Analisis Penelitian (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis)

Lampiran 7 : Laporan CVR

Lampiran 8 : Administrasi Penelitian



Hubungan *External Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian di Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Aceh

ABSTRAK

Nama : Rahmaini Fahmi

NIM : 140901024

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang berkontribusi besar terhadap efektifitas organisasi dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja individu muncul dari persepsi seseorang tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti. Di sisi lain, *external locus of control* adalah faktor yang mempengaruhi persepsi individu terhadap lingkungannya termasuk lingkungan kerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 287 orang dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh dengan nilai uji korelasi *Pearson* $r=-0,232$, $p=0,000$, ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

A R - R A N I R Y

Kata Kunci: *External Locus of Control, Kepuasan Kerja, Polri.*

The Relationship Between External Locus of Control With Job Satisfaction of Police Members In Regional Police Headquarters (Mapolda) Aceh

ABSTRACT

Name : Rahmaini Fahmi

Student Number : 140901024

Job satisfaction is one of the work variables that contribute greatly to the effectiveness of the organization and the work itself. Individual job satisfaction arises from a person's perception of how well the work provides something meaningful. On the other hand, external locus of control is a factor that influences an individual's perception of the environment including the work environment. For this reason, this study aims to find out how the relationship between external locus of control and job satisfaction is on Police Members at the Aceh Regional Police Headquarters. This study uses a quantitative method with sampling based on simple random sampling technique that is random sampling without regard to the strata that exist in the population. The sample in this study amounted to 287 people and the results showed that there was a relationship between external locus of control and job satisfaction on Members of the Police at the Aceh Regional Police Headquarters with Pearson correlation test values $r = -0,232$, $p = 0,000$, ($<0,05$). These results indicate that there is a very significant negative relationship between external locus of control and job satisfaction on Members of the Police at the Aceh Regional Police Headquarters.

Keywords: External Locus of Control, Job satisfaction, Polri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu kegiatan manusia untuk mendapatkan suatu perubahan dari keadaan tertentu. Perubahan tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan hidup (Kurniawati, 2014). Anoraga (2006) mendefinisikan bekerja merupakan aktivitas utama manusia yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan sangat diharapkan aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Pada dasarnya, setiap orang yang bekerja akan mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual artinya setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan nilai yang berlaku dalam dirinya (Handoko, dalam Muayyad, 2016).

Wijono dan Ansel (2012) mengatakan bahwa dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu unsur yang harus dikelola adalah kepuasan kerja sumber daya manusia atau anggota organisasi (Ristri, 2010). Menurut Gibson (dalam Sinamo, 2016) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan itu sendiri dan merupakan hasil dari persepsi

mereka tentang pekerjaan tersebut, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawas, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir dan cara pandang manusia atas peristiwa di sekitarnya yang dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Amalini, Musadieg & Afrianty, 2016). Kepuasan kerja akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Ristri, 2010).

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang menarik dan penting untuk diteliti karena memiliki manfaat yang besar untuk kepentingan individu, organisasi, industri, maupun masyarakat (Pratiwi, 2013). Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian tentang kepuasan kerja dapat membantu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar mampu mencapai tujuan organisasi. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya (Kurniawati, 2006).

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh beberapa ahli dan praktisi guna mengungkap kepuasan kerja. Individu yang memiliki kepuasan yang tinggi atas

berbagai aspek dari pekerjaannya dan memunculkan komitmen yang tinggi pada organisasinya, demikian pula sebaliknya (Miftahuddin, 2014).

Begitupun dalam organisasi Polri (Kepolisian Republik Indonesia), kepuasan kerja merupakan persoalan umum yang sering terjadi dan dialami oleh setiap anggota di setiap unit kerja, satuan kerja, ataupun setiap bagian-bagian di institusi Polri. Polri adalah sebuah organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok untuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Noermijati & Ristri, 2010). Dengan adanya pertumbuhan dan perkembangan hukum serta ketatanegaraan Republik Indonesia, maka semakin berkembang pula tugas-tugas Polri.

Anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002). Polri semakin dituntut oleh masyarakat Indonesia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, sebagai penegak hukum, sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat secara profesional, transparan, responsif dan akuntabel (Nasution, 2017). Hal ini juga yang dihadapi oleh Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) dalam kesehariannya, mereka dituntut berinteraksi dengan masyarakat, pandai berkomunikasi dengan rekan kerja, dan loyal terhadap atasan (Wahyurudhanto, 2018). Dari berbagai dimensi pekerjaan yang harus dijalani polisi menjadi pertimbangan untuk memutuskan merasa puas atau tidak puas terhadap profesi yang diemban (Haida & Budiharto, 2006).

Polda merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan yang berada di bawah Kapolri (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2000). Yulihastin (2008) mengatakan bahwa Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri, Kapolda dibantu oleh Wakil Kapolda (Wakapolda).

Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh yang di tempatkan di Markas Polisi Daerah (Mapolda) Aceh, dengan struktur organisasi yang dipimpin oleh Kapolda dan Wakapolda. Dibawah pimpinan Kapolda dan Wakapolda, terdapat tiga unsur pimpinan dimana pada setiap unsur pimpinan tersebut terdiri dari beberapa satuan kerja (Aceh Polri, 2017).

Mapolda Aceh merupakan salah satu markas kepolisian yang ada di provinsi Aceh yang saat ini masih aktif dalam menjalankan tugas dan tujuannya. Tidak dipungkiri adanya permasalahan dan peristiwa yang terjadi di dalam suatu kelompok kerja selama proses pencapaian tujuan kerja (Amalini, Musadieq & Afrianty, 2016). Seperti beberapa waktu lalu tepatnya 16 Agustus 2016, enam anggota Polda Aceh dipecat karena melanggar kode etik berat meninggalkan dinas selama 30 hari berturut-turut (Afif, 2016).

Sepanjang 2017, sebanyak 76 personel Polda Aceh dipecat. di antara anggota polisi yang diberhentikan tersebut, 51 diantaranya karena desersi, 13 kasus pidana

umum, dan 8 tersandung kasus narkoba. Menurut Rio, anggota Polri Polda Aceh, yang melanggar Komisi Kode Etik Polri (KKEP) selama 2017 terus bertambah atau naik 27,4 persen dibanding tahun lalu (Setyadi, 2017). Berdasarkan data Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) anggota Polri Polda Aceh tahun 2018, tercatat sebanyak 48 orang diberhentikan karena kasus desersi.

Desersi adalah tidak beradanya seorang militer tanpa izin atasannya langsung, pada suatu tempat dan waktu yang sudah ditentukan oleh dinas, dengan lari dari kesatuan dan meninggalkan dinas, atau keluar dengan cara pergi, melarikan diri tanpa ijin. Perbuatan tersebut adalah suatu perbuatan yang tidak boleh terjadi dalam kehidupan militer (Amu, 2012).

Kasus di atas menunjukkan adanya permasalahan yang menyebabkan beberapa anggota kepolisian meninggalkan tugas. Meninggalkan tugas merupakan hal yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2005). Adapun akibat dari anggota organisasi yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan membawa nilai negatif bagi organisasi selain pada diri anggota sendiri. Sebagaimana menurut Robbins (2008) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja pada seseorang dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, atau menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Clypool (dalam As'ad 2002) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi,

penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian dari atasan atau pemimpin. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan organisasi, pemimpin, kondisi kerja, dan gaji.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas organisasi dan pada pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor lingkungan pekerjaan maupun faktor karakteristik pribadi. Salah satu karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control* (Pratiwi, 2013).

Selain itu, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui metode wawancara pada tanggal 17 Oktober 2018 terhadap dua orang anggota polisi di Mapolda Aceh mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan tidak terlepas dari pendapatan dan lingkungan mereka bekerja, berikut adalah cuplikan wawancaranya:

Cuplikan wawancara 1:

“ Mmm.. kerja di sini ya. Kalau menurut abang, abang lebih suka di tempat abang sebelumnya, dek. Kalau di sini kita kerja pun itu aja, kalau di tempat abang sebelumnya lebih enak, kawannya pun oke, lingkungannya pun betah abang. Kalau pendapatan pun lebih besar di sana” (R, *Wawancara personal, 17 Oktober 2018*).

Cuplikan wawancara 2

“Abang sebelumnya udah pernah juga kuliah dua kali pindah kampus, udah berapa kali tes polisi gak lulus sampai akhirnya tes lagi terus lulus. Kalau jadi polisi kan otomatis langsung kerja, dapat gaji, kalau sekolah atau kuliah kan harus belajar formal lagi” (A, *Wawancara personal, 17 Oktober 2018*)

Hasil wawancara tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan anggota polisi di Mapolda Aceh sangat erat kaitannya dengan faktor eksternal yang dirasakan mereka seperti, pendapatan dan lingkungan bekerja. Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku *external locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja (Wibowo, 2010). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku kerja dapat dijelaskan sebagai hasil kontrol eksternal (Johan, dalam Wibowo, 2010). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kontrolnya termasuk dalam jenis *external locus of control*.

Perilaku meninggalkan tugas yang dilakukan oleh anggota Polri Polda Aceh menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja anggota Polri Polda Aceh. Sarita dan Agustia (2009) mengatakan bahwa individu yang memiliki kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dikatakan sebagai individu yang memiliki *external locus of control*, dimana hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja individu tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data dan fakta yang terjadi pada Mapolda Aceh, peneliti terdorong untuk melakukan sebuah penelitian untuk melihat bagaimana hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimanakah hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja anggota kepolisian di Mapolda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja anggota kepolisian di Mapolda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian terbagi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, khususnya dalam kajian kepuasan kerja dan *external locus of control*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian tentang kepuasan kerja maupun *external locus of control* serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pihak Mapolda Aceh dalam meningkatkan kepuasan kerja para anggotanya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan kajian namun memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, maupun metode analisis yang digunakan.

Penelitian mengenai hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group Surabaya pernah dilakukan oleh Pratiwi (2013) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dari penelitian ini berjumlah 110 orang yang merupakan karyawan dari Vincent Maestro Group Surabaya. Dari hasil penelitian ini didapatkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group Surabaya.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Laila, Deswary, dan Santosa (2015) mengenai hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik angket atau kuesioner pada 91 guru di 3 kawasan SMA Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *locus of control* guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

Amalini, Al Musadieg, dan Afrianty (2016) selanjutnya juga melakukan penelitian mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja

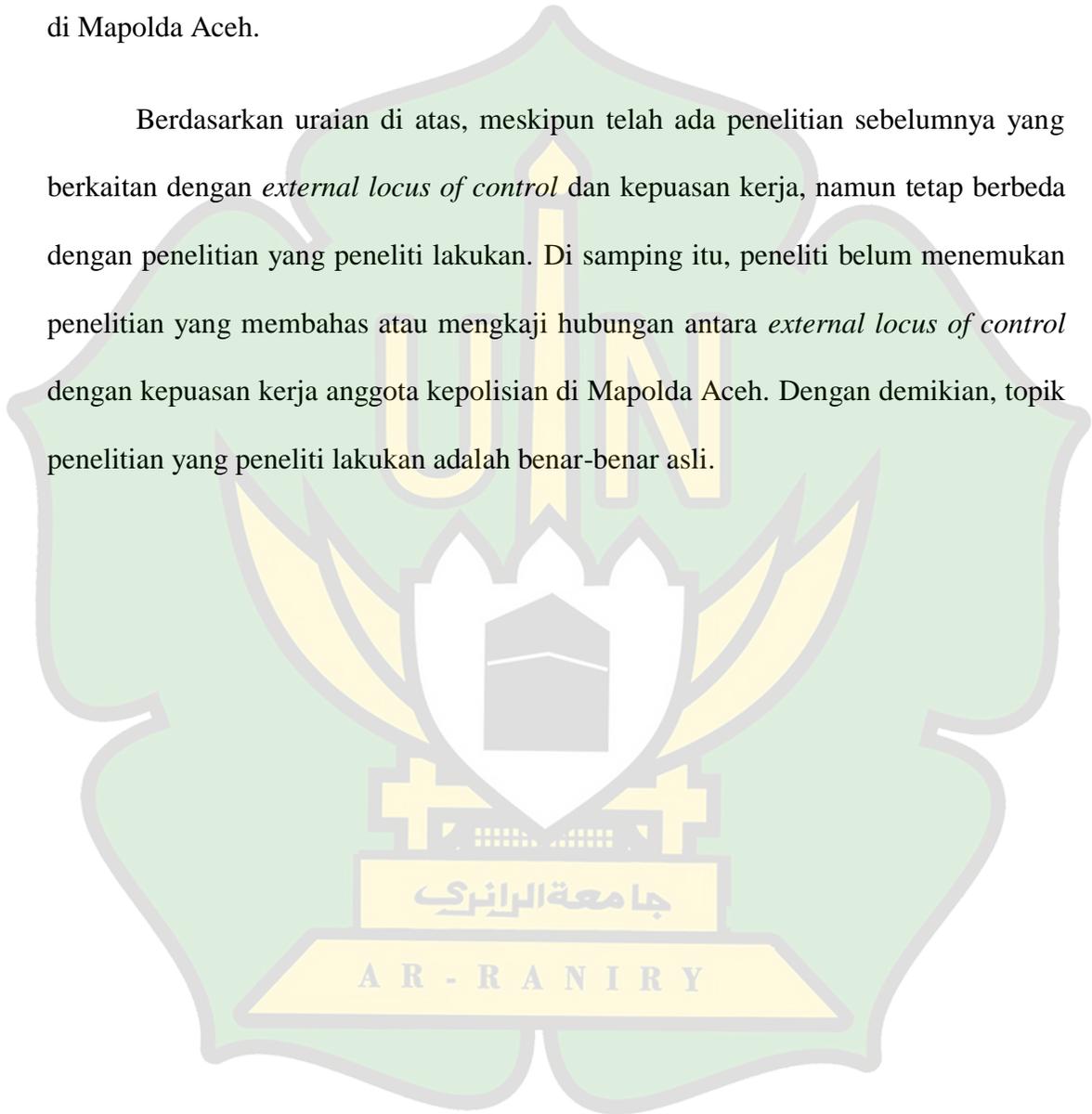
pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *internal locus of control* yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan *external locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado pernah juga diteliti oleh Wuwungan, Taroreh dan Uhing (2017). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian dari 60 orang karyawan yang bekerja di Cinemaxx Lippo Plaza Manado terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

Berdasarkan kajian dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti baik dari segi konteks maupun dari segi isi. Dari segi konteks, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian. Lokasi yang akan peneliti gunakan adalah Mapolda Aceh sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pratiwi (2013); Laila, Deswary dan Santosa (2015); Amalini, Al Musadieg, & Afrianty, (2016); dan Wuwungan, Taroreh, dan Uhing (2017) pada lokasi yang berbeda seperti, Surabaya, Jakarta Timur, Malang dan Manado. Hal lainnya yang membedakan lainnya dari segi konteks adalah waktu dan sampel penelitian yang akan peneliti lakukan. Selanjutnya

dari segi isi, penelitian yang akan dilakukan akan berfokus dan dikhususkan pada hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja anggota kepolisian di Mapolda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan *external locus of control* dan kepuasan kerja, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Di samping itu, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas atau mengkaji hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja anggota kepolisian di Mapolda Aceh. Dengan demikian, topik penelitian yang peneliti lakukan adalah benar-benar asli.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Davis dan Keith (dalam Ruvendi, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa *output* pekerjaan (sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan), relatif sama dengan inputnya (Kreitner, dalam Ilahi, 2017). Menurut Herzberg (dalam Gibson, 1985) kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dirasakan seseorang disebabkan oleh faktor pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Schermerhorn et al. (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku merefleksi perasaan positif dan negatif seseorang terhadap suatu pekerjaan. **A R - R A N I R Y**

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan pengertian kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Gibson, 1985) adalah suatu perasaan puas dalam bekerja yang dirasakan seseorang, berasal dari pekerjaan tersebut.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja tidak lepas dari aspek-aspeknya. Dalam hal ini peneliti mengambil aspek berdasarkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001). Aspek yang dimaksud meliputi tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*).

a. Tanggung jawab (*responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaan.

b. Kemajuan (*advancement*)

Besar kecilnya kemauan tenaga kerja mengembangkan kapasitas diri dalam pekerjaannya.

c. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya keterbukaan/penerimaan diri tenaga kerja dalam menerima tantangan dalam pekerjaan.

d. Prestasi (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

e. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diterima oleh tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

Hackman dan Oldham (dalam Berry, 1998) mengemukakan bahwa terdapat lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja, yaitu *skill variety*

(keragaman keterampilan), *task identity* (jati diri tugas), *autonomy* (otonomi), *feedback from the job* (timbang balik dari pekerjaan), *feedback from the job* (timbang balik dari pekerjaan):

a. *Skill variety* (keragaman keterampilan)

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. *Task identity* (jati diri tugas)

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

c. *Task significance* (tugas yang penting)

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti bagi tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. *Autonomy* (otonomi)

Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. *Feedback from the job* (timbang balik dari pekerjaan)

Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang lebih komprehensif yaitu aspek-aspek yang dikemukakan oleh

Hezberg (dalam Munandar, 2001) yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *vallue attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberia kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima, individu tersebut akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas jika mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Vallue attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Kepuasan kerja individu muncul dari persepsi seseorang tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti. Dalam bekerja, individu selalu berusaha untuk memberikan respon

berdasarkan persepsi terhadap faktor internal dan eksternal di lingkungannya, aktivitas respon tersebut dikontrol oleh *locus of control*.

d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi individu bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi atau faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Jawel dan Siegall (dalam As'ad 2004), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial.

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, motivasi kerja, dan perasaan kerja.

b. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lebih komprehensif yaitu faktor yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) terbagi ke dalam lima faktor, yaitu: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

B. *External Locus of Control*

1. *Pengertian External Locus of Control*

Locus of control merupakan teori dalam psikologi kepribadian yang mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka (Benjamin, 2015). Spector (1988) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian yang dialami berasal dari faktor internal (misalnya

keterampilan, usaha, dan ketekunan) atau faktor eksternal (kesempatan, intervensi Tuhan dan lain-lain).

Rotter (dalam Davis, 2013) mendefinisikan *external locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya yang meyakini bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Kreitner dan Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai oleh *external locus of control* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditetapkan bahwa pengertian *external locus of control* yang lebih komprehensif yaitu menurut Rotter (dalam Davis, 2013) adalah keyakinan individu tentang apa yang dialami atau segala hasil yang didapat yang berada di luar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir.

2. Aspek-Aspek *External Locus of Control*

Rotter (dalam Nurhidayah dan Hidayanti, 2009) mengatakan bahwa individu yang memiliki *external locus of control* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dari luar dirinya. Aspek-aspek *external locus of control* adalah nasib, keberuntungan, social ekonomi, pengaruh orang lain.

a. Nasib

Individu yang memiliki *external locus of control* percaya akan firasat baik atau buruk. Aspek ini melihat bagaimana mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Individu yang memiliki *external locus of control* menganggap setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat mempercayai adanya keberuntungan.

c. Sosial ekonomi

Individu yang memiliki *external locus of control* bersifat materialistik dan menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan.

d. Pengaruh orang lain

Individu yang memiliki *external locus of control* sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari mereka dapat mempengaruhi perilakunya.

Levenson (dalam Azwar, 2004) mengatakan bahwa yang termasuk kedalam dimensi *external locus of control* adalah *chance* dan *powerful other*. Dimana dimensi *chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan. Sedangkan Dimensi *powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merujuk pada aspek-aspek *external locus of control* yang dikemukakan oleh Rotter (dalam Nurhidayah dan Hidayanti, 2009) yaitu: nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan *External Locus of Control*

Zakiyah (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan *external locus of control*, seperti lingkungan dan *Accumulative Antecedent*.

a. Lingkungan

Lingkungan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perkembangan *external locus of control* seseorang. Faktor lingkungan ini tidak lepas dari peran keluarga terutama orang tua ketika masa-masa awal perkembangan. Individu yang berorientasi pada *external locus of control* dibesarkan dari lingkungan yang banyak menerapkan hukuman fisik, hukuman afektif, dan pengurangan hak-hak istimewa.

b. *Accumulative Antecedent*

Accumulative antecedent adalah kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus menerus yang dapat mempengaruhi individu dengan *external locus of control*. Salah satu faktor penting pada *accumulative antecedent* adalah diskriminasi sosial, yaitu adanya perbedaan ras, status social, dan status ekonomi. Individu dengan *external locus of control* yang berasal dari status ekonomi rendah memandang segala sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan kesempatan yang ada.

C. Hubungan antara *External Locus of Control* dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017), diketahui bahwa salah satunya adalah faktor pencapaian nilai, yang berarti kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Kepuasan kerja individu muncul dari persepsi seseorang tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti. Dalam melaksanakan suatu kegiatan dan melakukan pekerjaan, seseorang selalu berusaha memberikan respon berdasarkan persepsinya terhadap lingkungan mereka. Aktivitas respon terhadap lingkungan tersebut dikontrol oleh *locus of control*.

Locus of control menurut Rotter (dalam Ghufroon & Rini, 2010) adalah gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Individu yang memiliki *external locus of control* mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tingkahlakunya, seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan.

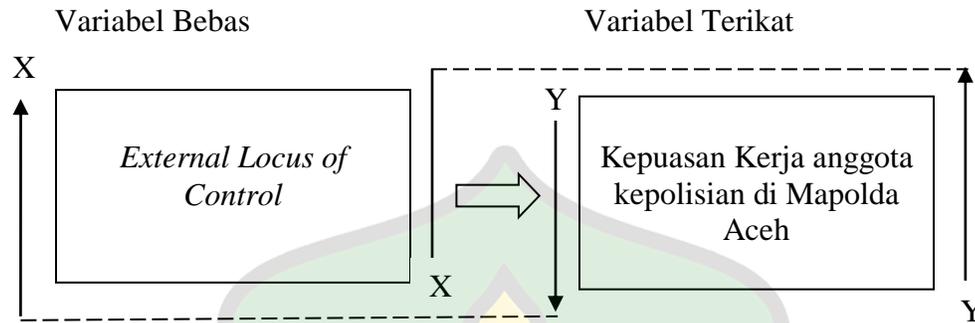
Secara spesifik penelitian menjabarkan dari aspek-aspek *external locus of control*, diantaranya nasib yaitu aspek ini melihat bagaimana seseorang menganggap kesuksesan dan kegagalan yang diperoleh sudah ditakdirkan dan seseorang tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi. Keberuntungan yaitu aspek yang melihat bagaimana seseorang menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat mempercayai apa yang mereka dapat tidak terlepas dari adanya keberuntungan yang dimiliki setiap orang. Sosial ekonomi yaitu aspek

yang melihat individu yang memiliki *external locus of control* bersifat materialistik dan menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan. Pengaruh orang lain yaitu aspek ini melihat individu dengan *external locus of control* sangat mengharapkan bantuan dari orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi akan mempengaruhi perilakunya.

Dari keempat aspek di atas menggambarkan bahwa individu yang mempercayai bahwa segala sesuatu yang dialaminya ditentukan oleh nasib atau takdir, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain cenderung merasakan kepuasan kerja yang rendah hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Amalini, Musadieg, dan Afrianty (2016) menemukan bahwa *external locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin rendah *external locus of control* seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi *external locus of control* seseorang maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah *external locus of control* seseorang akan diikuti dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan seseorang.

Agar lebih jelas, hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada anggota kepolisian di Mapolda Aceh, dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1 **Kerangka Konseptual**

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam usulan penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan negatif antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja Anggota Kepolisian Mapolda Aceh, yaitu apabila *external locus of control* tinggi maka kepuasan kerja Anggota Kepolisian Mapolda Aceh akan rendah, begitu juga sebaliknya apabila *external locus of control* rendah maka kepuasan kerja Anggota Kepolisian Mapolda Aceh akan tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena analisis data akhir dilakukan dengan uji statistik. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini adalah hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : *External Locus of Control*
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *External Locus of Control* جامعة الرانري

Pengertian *external locus of control* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah merujuk pada pengertian *external locus of control* yang dikemukakan oleh Rotter (dalam Davis, 2013) adalah keyakinan individu tentang apa yang dialami atau segala hasil yang didapat baik atau buruk, berada di luar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. *External locus of control* diukur dengan menggunakan skala *external locus of control* yang

dikembangkan oleh Sulistin (2012) berdasarkan teori yang mengacu pada mengacu pada teori Rotter (dalam Nurhidayah dan Hidayanti, 2009) Meliputi: nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

2. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Gibson, 1985) adalah suatu perasaan puas yang dirasakan seseorang dalam bekerja yang berasal dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Hertanto (2017) berdasarkan teori yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan Herzberg (dalam Munandar, 2001) yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

D. Subjek Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Anggota Kepolisian Mapolda Aceh yang berjumlah 2000 orang (Bagian Sumber Daya Manusia Polda Aceh, 2018).

Setelah populasi penelitian ditentukan, maka ditetapkan sampelnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel

dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Harry King (Sugiyono, 2017). Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 287 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Metode *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik *simple random sampling* digunakan mengingat banyaknya anggota kepolisian di Mapolda Aceh.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berbentuk skala untuk pengumpulan data. Ada dua skala psikologi yang dirumuskan secara *favourable* dan *unfavourable* tentang variabel yang diteliti, yakni variabel *external locus of control* dan kepuasan kerja. Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju) dengan membuang jawaban ragu-ragu atau netral. Alasan peneliti tidak menggunakan jawaban ini dikarenakan dapat menimbulkan kecenderungan subjek untuk menjawab jawaban ragu-ragu, apalagi subjek yang tidak yakin dengan jawaban pasti. skala

kepuasan *external locus of control* dan skala kepuasan kerja. Kedua skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Skala *external locus of control*

Skala *external locus of control* diukur dengan menggunakan skala *external locus of control* yang dikembangkan Sulistin (2012) yaitu: nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

Tabel 3. 1 Skala *External Locus of Control*

No	Aspek	Indikator
1	Nasib	Mempercayai firasat baik atau buruk Menganggap kesuksesan dan kegagalan yang diperoleh sudah ditakdirkan Tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi
2	Keberuntungan	Memercayai adanya keberuntungan Menganggap setiap orang memiliki keberuntungan masing-masing
3	Sosial ekonomi	Menganggap keberhasilan diperoleh secara materialistic Menilai kesuksesan orang lain berdasarkan kesejahteraan ekonomi
4	Pengaruh orang lain	Sangat bergantung pada orang lain Mudah terpengaruh pada orang yang lebih tinggi kekuasaannya

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala *external locus of control* terdiri dari

36 aitem yang dibagi kedalam 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Aitem

favorable jika pernyataan mendukung adanya *external locus of control* pada Anggota Kepolisian Mapolda Aceh, sedangkan *unfavorable* jika pernyataan tidak mendukung adanya *external locus of control* pada Anggota Kepolisian Mapolda Aceh.

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Skala *External Locus of Control*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Nasib	1,9,17,25,31	5,13,21,28,34	10
2	Keberuntungan	2,10,18,26,32	6,14,22,29,35	12
3	Sosial ekonomi	3,11,19,27	7,15,23,30	8
4	Pengaruh orang lain	4,12,20,33	8,16,24,36	8
Total		18	18	36

Skala *external locus of control* mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Penilaian pada skala *external locus of control* bergerak dari empat sampai dengan satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 3 Skor Aitem Skala *External Locus of Control*

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat TidakSetuju)	1	4

b. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Hertanto (2017) berdasarkan teori yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan Herzberg (dalam Munandar, 2001) yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

Tabel 3. 4 Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator
1	Tanggung jawab	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
2	Kemajuan	Mengembangkan kapasitas diri dalam pekerjaan
3	Pekerjaan itu sendiri	Membuka diri untuk menerima tantangan dalam pekerjaan
4	Prestasi	Mencapai prestasi kerja yang tinggi
5	Pengakuan	Menerima pengakuan yang diberikan atasan atas unjuk kerja

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala kepuasan kerja terdiri dari 32 aitem yang dibagi kedalam 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* jika pernyataan mendukung adanya kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian Mapolda Aceh, sedangkan *unfavorable* jika pernyataan tidak mendukung adanya kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian Mapolda Aceh.

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	1,11,21	16,6,26	6
2	Kemajuan (<i>advancement</i>)	2,12,22	17,7,27	6
3	Pekerjaan itu sendiri	3,13,23	18,8,28	6
4	Capaian (<i>achievement</i>)	4,14,24	19,9,29	6
5	Pengakuan (<i>recognition</i>)	5,15,25,31	20,10,30,32	8
Total		16	16	32

Skala kepuasan kerja mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penilaian pada skala kepuasan kerja ini bergerak dari empat sampai dengan satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 6 Skor Aitem Skala Kepuasan kerja

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

2. Prosedur Penelitian

a. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur

Uji coba dilaksanakan pada tanggal 21 Desember 2018 sampai 23 Desember 2018 kepada 60 orang subjek yang mendekati karakteristik penelitian, yaitu subjek yang sedang bekerja di instansi pemerintahan yang memiliki tingkat

kedisiplinan yang tinggi seperti, Polisi, Tentara, Satpol PP dan Wilayatul Hisbah (WH). *Try out* dilakukan peneliti dengan menyebarkan skala secara *online* dengan alamat *website* <https://goo.gl/forms/shCY29IXNEwjc1Uk2> ditujukan kepada subjek yang memenuhi kriteria peneliti melalui berbagai jenis media sosial. Selanjutnya, setiap subjek uji coba diberikan dua buah skala psikologi dengan total 68 butir aitem, yang terdiri dari 36 aitem *external locus of control* dan 32 aitem kepuasan kerja. Setelah semua skala kembali terkumpul, peneliti melakukan skoring dan analisis kedua skala dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for Windows*. Hasil pelaksanaan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table tabel 3.7 dan tabel 3.8.

b. Proses Pelaksanaan Penelitian

Setelah dilakukannya uji coba (*try out*) peneliti melanjutkan proses pengumpulan data penelitian yang berlangsung selama 15 hari, yaitu dari tanggal 28 Desember 2018 sampai dengan 11 Januari 2019. Adapun penyebaran skala diberikan kepada 287 orang subjek, yaitu anggota kepolisian di Mapolda Aceh. Selanjutnya, setiap subjek diberikan dua buah skala psikologi dengan total 47 butir aitem, yang terdiri dari 21 aitem *external locus of control* dan 26 aitem kepuasan kerja (berdasarkan hasil uji coba). Sebelum mengisi skala, subjek diminta untuk menandatangani lembar persetujuan terlebih dahulu sebagai bukti atas kesediaan subjek tanpa adanya paksaan. Subjek mengisi sendiri skala psikologi yang diberikan, beberapa subjek meminta untuk dibacakan skala oleh peneliti dan pilihan jawabannya tetap merujuk pada jawaban yang diberikan oleh subjek. Setelah semua skala

terkumpulkan kembali sebanyak yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ke tahap berikutnya.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar, 2012). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*).

Menurut Azwar (2016), validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert review* oleh beberapaorang *reviewer* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang Psikologi Industri Dan Organisasi (PIO). Tujuannya adalah untuk melihat apakah skala yang disusun sudah sesuai dengan kontrak psikologis yang diukur.

Selanjutnya dilakukan *expert review* melalui konsultasi dengan tiga *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus Strata Dua (S2) dan memiliki keahlian dibidang Psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat apakah skala yang disusun sudah sesuai dengan kontrak psikologis yang diukur. *Expert review* terhadap skala *external locus*

of control dan skala kepuasan kerja telah dilakukan pada tanggal 20 Desember 2018. Selanjutnya, peneliti mempersiapkan skala penelitian untuk dilakukan uji coba (*try out*).

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung CVR (*Content Validity Ratio*) diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur (Azwar, 2016). Suatu aitem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala *external locus of control* yang penulis pakai dengan *expert judgement* sebanyak tiga orang, dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3. 7 Koefisien CVR Skala External Locus of Control

No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR
1.	1	13.	1	25.	1
2.	1	14.	1	26.	1
3.	1	15.	1	27.	1
4.	1	16.	1	28.	1
5.	1	17.	1	29.	1
6.	1	18.	1	30.	1
7.	1	19.	1	31.	1
8.	1	20.	1	32.	1
9.	1	21.	1	33.	1
10.	1	22.	1	34.	1
11.	1	23.	1	35.	1
12.	1	24.	1	36.	1

Hasil komputasi CVR dari skala kepuasan kerja yang penulis pakai dengan *expert judgement* sebanyak empat orang, dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3. 8 Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	17	1
2.	1	18	1
3.	1	19	1
4.	1	20	1
5.	1	21	1
6.	1	22	1
7.	1	23	1
8.	1	24	1
9.	1	25	1
10.	1	26	1
11.	1	27	1
12.	1	28	1
13.	1	29	1
14.	1	30	1
15.	1	31	1
16.	1	32	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada dua skala di atas (dalam tabel 3.5 dan 3.6) memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien *CVR* di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

X = Skor skala

n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu menggunakan batasan $r_{iX} \geq 0,30$. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,30 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah.

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala (skala *external locus of control* dan kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel 3.7 dan 3.8 di bawah ini.

Tabel 3. 9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala External Locus of Control

No.	r_{ix}	No.	r_{ix}	No.	r_{ix}
1.	0,312	13.	-0,164	25.	0,496
2.	0,456	14.	0,121	26.	0,691
3.	0,563	15.	0,479	27.	0,468
4.	0,215	16.	0,223	28.	0,094
5.	0,364	17.	-0,012	29.	0,314
6.	0,467	18.	0,606	30.	0,363
7.	0,474	19.	0,411	31.	0,187
8.	0,256	20.	0,142	32.	0,442
9.	0,279	21.	0,239	33.	0,170
10.	0,650	22.	0,071	34.	0,369
11.	0,503	23.	0,220	35.	0,323
12.	0,363	24.	-0,333	36.	0,382

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dari 36 aitem diperoleh 21 aitem yang terpilih dan 15 aitem yang tidak terpilih (4,8,9,13,14,16,17,20,21,22,23,24,28,31 dan 33). Selanjutnya 21 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Berdasarkan tabel 3.8 di bawahini, dari 32 aitem diperoleh 26 aitem yang terpilih dan 6 aitem yang tidak terpilih (6,9,16,19 ,25 dan 26). Selanjutnya 27 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Tabel 3. 10 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	r_{iX}	No	r_{iX}
1.	0,545	17	0,715
2.	0,738	18	0,463
3.	0,691	19	0,274
4.	0,654	20	0,342
5.	0,671	21	0,581
6.	0,205	22	0,706
7.	0,508	23	0,644
8.	0,367	24	0,532
9.	0,283	25	0,062
10.	0,495	26	-0,389
11.	0,604	27	0,696
12.	0,764	28	0,583
13.	0,619	29	0,724
14.	0,776	30	0,341
15.	0,642	31	0,368
16.	0,157	32	0,485

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini, menggunakan teknik Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_{y1}^2 + S_{y2}^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_{y1}^2 dan S_{y2}^2 = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2
 S_x^2 = Varians skor X

Hasil analisis reliabilitas pada skala *external locus of control* diperoleh r_{iX} = 0.825, selanjutnya penulis melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 15 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala *external locus of control* tahap kedua diperoleh r_{iX} = 0,872. Sedangkan hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh r_{iX} = 0.920,

selanjutnya penulis melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 6 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja tahap kedua diperoleh $r_{iX} = 0,940$.

Uji coba tahap pertama menunjukkan indeks daya beda pernyataan skala *external locus of control* berkisar antara -0,333 hingga 0,691 dan indeks daya beda pernyataan skala kepuasan kerja berkisar antara -0,389 hingga 0,776. Sedangkan hasil uji coba tahap kedua menunjukkan indeks daya beda *external locus of control* berkisar antara 0,313 hingga 0,686 dan indeks daya beda pernyataan skala kepuasan kerja berkisar antara 0,327 hingga 0,789.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, penulis memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.9 dan 3.10 di bawah ini.

Tabel 3. 11 *Blue Print* Akhir Skala *External Locus of Control*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Nasib	1,11	6,16	4
2	Keberuntungan	3,7,17,20	2,8,18	7
3	Sosial ekonomi	9,19,15,21	4,14,10	7
4	Pengaruh orang lain	5,13	12	3
Total		12	9	21

Tabel 3. 12 *Blue Print* Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	1,9,20	12	4
2	Kemajuan (<i>advancement</i>)	13,21,25	2,6,10	6
3	Pekerjaan itu sendiri	3,7,11	14,16	5
4	Capaian (<i>achievement</i>)	17,24,26	4,19	5
5	Pengakuan (<i>recognition</i>)	5,15,23	8,22,18	6
Total		15	11	26

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis berupa analisis non parametrik yang digunakan dalam menganalisis data, perlu dilakukan uji prasyarat analisis atau uji asumsi.

1. Uji Prasyarat

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 (Priyatno, 2011).

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data normal atau tidak. Data dinyatakan normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2011).

b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05 (Priyanto, 2011). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*.

2. Uji Hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa *external locus of control* berkorelasi terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian di Mapolda Aceh, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis *product moment* dari Pearson. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program SPSS versi 25,0. Adapun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi variabel X dan Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
- $\sum x$ = Jumlah skor skala variabel X
- $\sum y$ = Jumlah skor skala variabel Y
- N = Banyak Subjek

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Aceh dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 287 anggota polisi. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1 Data Demografi Sampel Penelitian

No	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	260	90,5
		Perempuan	27	9,4
2.	Usia	18 Tahun	1	0,35
		19 Tahun	4	1,40
		20 Tahun	49	17,07
		21 Tahun	51	17,77
		22 Tahun	47	16,38
		23 Tahun	33	11,50
		24 Tahun	20	6,96
		25 Tahun	14	4,87
		26 Tahun	14	4,87
		27 Tahun	7	2,43
		28 Tahun	2	0,7
		30 Tahun	5	1,74
		31 Tahun	5	1,74
		32 Tahun	3	1,05
33 Tahun	5	1,74		
34 Tahun	5	1,74		
35 Tahun	3	1,05		
36 Tahun	6	2,09		
37 Tahun	1	0,35		
38 Tahun	1	0,35		
39 Tahun	1	0,35		
40 Tahun	2	0,7		
41 Tahun	2	0,7		

No	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
		42 Tahun	3	1,05
		47 Tahun	1	0,35
		48 Tahun	1	0,35
		56 Tahun	1	0,35
3.	Pangkat	Bripda	193	67,25
		Briptu	47	16,38
		Brigadir	24	8,36
		Bripka	15	5,22
		Aipda	2	0,7
		Aiptu	2	0,7
		Ipda	1	0,35
		Iptu	1	0,35
		Kompol	2	0,7
4.	Status Perkawinan	Menikah	56	19,51
		Belum Menikah	228	79,44
		Duda	3	1,05

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 260 orang (90,5%) lebih banyak dari pada jumlah sampel yang berjenis kelamin perempuan yaitu 27 orang (9,4%). Berdasarkan usia, sampel penelitian lebih banyak dari usia 21 tahun yaitu berjumlah 51 orang (17,77%), dibandingkan usia 18 tahun berjumlah 1 orang (0,35%), 19 tahun berjumlah 4 orang (1,40%), 20 tahun berjumlah 49 orang (17,07%), 22 tahun berjumlah 47 orang (16,38%), 23 tahun berjumlah 33 orang (11,50%), 24 tahun berjumlah 20 orang (6,96%), 25 dan 26 tahun masing-masing berjumlah 14 orang (4,87%), 27 tahun berjumlah 7 orang (2,43%), 28 tahun berjumlah 2 orang (0,7%), 30 dan 31 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (1,74%), 32 tahun berjumlah 3 orang (1,05%), 33 dan 34 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (1,74%), 35 tahun berjumlah 3 orang (1,05%), 36 tahun berjumlah 6 orang (2,09%), 37, 38 dan 39 tahun masing-masing

berjumlah 1 orang (0,35%), 40 dan 41 tahun masing-masing berjumlah 2 orang (0,7%), 42 tahun berjumlah 3 orang (1,05%) dan 47,48 dan 56 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (0,35%).

Selanjutnya, sampel yang memiliki pangkat Bripda lebih banyak yaitu berjumlah 193 orang (67,25%) dibandingkan dengan sampel yang memiliki pangkat Briptu yaitu 47 orang (16,38%), Brigadir yaitu 24 orang (8,36%), Bripka yaitu 15 orang (5,22%), Aipda dan Aiptu masing-masing berjumlah 2 orang (0,7%), Ipda dan Iptu masing-masing berjumlah 1 orang (0,35%), dan Kopol yaitu 3 orang (1,04%). Berdasarkan status perkawinan, sampel penelitian lebih banyak dari yang belum menikah yaitu berjumlah 228 orang (79,44%) dibandingkan dengan sampel yang sudah menikah yaitu berjumlah 56 orang (19,51%) dan duda yaitu berjumlah 3 orang (1,05%).

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategori sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2015) kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Lebih lanjut Azwar (2015) menjelaskan bahwa cara pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena

kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *External Locus of Control*

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *External Locus of Control*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian Skala *External Locus of Control*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
External Locus of Control	84	21	52,5	10,5	84	21	48,69	10,95

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.2, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 21, maksimal 84, nilai rerata 52,5, dan standar deviasi 10,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban

minimal adalah 21, maksimal 84, nilai rerata 48,69, dan standar deviasi 10,95. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *external locus of control*.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

- \bar{x} = Rata-rata empirik pada skala
- SD = Standar deviasi
- n = Jumlah subjek
- X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *external locus of control* adalah sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Kategorisasi *External Locus of Control* Anggota Polri di Mapolda Aceh

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < (48,69-10,95)$	43	14,98
Sedang	$(48,69-10,95) \leq X < (48,69+10,95)$	209	72,82
Tinggi	$(48,69+10,95) \leq X$	35	12,20
Jumlah		287	100%

Hasil kategorisasi *External Locus of Control* pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas Anggota Polri di Mapolda Aceh memiliki tingkat kepuasan pada kategori sedang yaitu sebanyak 209 (72,82%), sedangkan sisanya

berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 43 (14,98%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 35 (12,20 %).

b. Skala Kepuasan Kerja

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel kepuasan kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	104	26	65	13	104	49	81,84	11,89

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.4 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 23, maksimal 104, nilai rerata 65, dan standar deviasi 13. Berdasarkan analisis deskriptif secara empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 49, maksimal 104, nilai rerata 81,84, dan standar deviasi 11,89.

Berdasarkan pada hasil statistik di atas, peneliti melakukan kategorisasi skor tiap-tiap responden penelitian pada penelitian. Hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata empirik pada skala
 SD = Standar deviasi
 n = Jumlah subjek
 X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepuasan kerja adalah sebagaimana terdapat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja pada Anggota Polri di Mapolda Aceh

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < (81,84-11,89)$	31	10,80
Sedang	$(81,84-11,89) \leq X < (81,84+11,89)$	203	70,73
Tinggi	$(81,84+11,89) \leq X$	53	18,47
Jumlah		287	100%

Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada Anggota Polri di Mapolda Aceh di atas menunjukkan bahwa mayoritas polisi di Mapolda Aceh memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 203 (70,73%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 31 (10,80%), dan kategori tinggi 53 (18,47%).

2. Uji Prasyarat

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat (Priyatno, 2011). Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini (*external locus of control* dan kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4. 6 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Koefisien K-S Z	P
1.	<i>External Locus of Control</i>	1,312	0,064
2.	Kepuasan Kerja	1,324	0,060

Berdasarkan data tabel 4.6 di atas, memperlihatkan bahwa variabel *external locus of control* berdistribusi normal K-S (Kolmogorov-Smirnov) $Z = 1,312$, dengan $p=0,064$ ($p>0,05$). Sedangkan sebaran data pada variabel kepuasan kerja diperoleh sebaran data yang juga berdistribusi normal K-S $Z = 1,324$, dengan $p=0,060$ ($p>0,05$). Karena kedua variabel berdistribusi normal, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4. 7 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F</i> Deviation from Linearity	<i>P</i>
<i>External Locus of Control</i> dengan Kepuasan Kerja	0,813	0.784

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diperoleh varian (*F*) *deviation from linearity* kedua variabel di atas yaitu $F = 0.813$ dengan $p = 0.784$ ($p > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson karena kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4. 8 Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Correlation	<i>P</i>
<i>External Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja	-0,232	0,000

Tabel 4.8 di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,232$ yang merupakan korelasi negatif, yaitu terdapat hubungan negatif antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin

tinggi *external locus of control* yang dimiliki oleh anggota polisi maka semakin rendah kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh.

Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari koefisien korelasi kuadrat sebesar *rSquare* (r^2)= 0,054 yang artinya terdapat 5,4% pengaruh relatif *external locus of control* dengan kepuasan kerja, sementara 94,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja (hipotesis diterima). Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa rendahnya *external locus of control* yang dirasakan oleh anggota polisi, diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, tingginya *external locus of control* yang dirasakan oleh anggota polisi, diikuti pula oleh menurunnya kepuasan kerja itu sendiri.

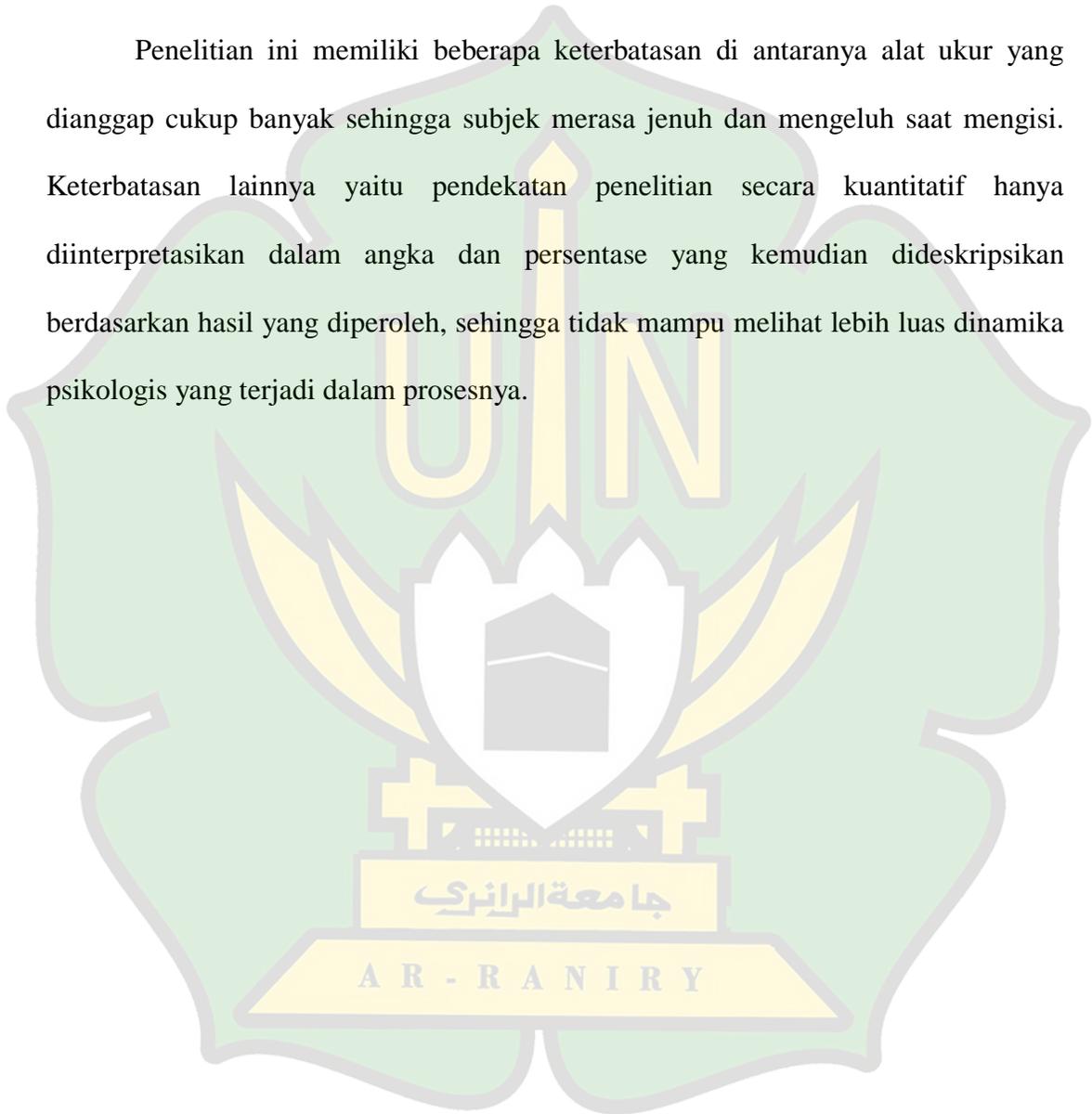
Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pencapaian nilai, dimana proses pencapaian nilai yang dirasakan seseorang berdasarkan hasil persepsinya. Persepsi yang dimiliki seseorang tidak terlepas dari *external locus of control* yang dirasakannya, sehingga *external locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang.

Berdasarkan penelitian, sebagian besar anggota polisi memiliki *external locus of control* dalam kategori sedang berjumlah 209 orang (72,82%). Sisanya, 43 orang (14,98%) pada kategori rendah dan 35 orang (12,20%) pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa *external locus of control* berada pada kategori sedang. Selain itu, hasil analisis data secara deskriptif juga menunjukkan kepuasan kerja yang dimiliki sampel sebagian besar berada pada kategori sedang sebanyak 203 orang (70,73%), kemudian diikuti kategori rendah sebanyak 31 orang (10,80%), dan pada kategori tinggi sebanyak 53 orang (18,47%).

Meskipun secara empiris hipotesis penelitian sudah terbukti, namun sumbangan relatif dari *external locus of control* terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari analisis *Measures of Association*, menunjukkan nilai *rSquare* (r^2)= 0,054 yang artinya terdapat 5,4% pengaruh *external locus of control* dengan kepuasan kerja, sementara 94,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan bagi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam

Kaswan, 2017), antara lain: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan di antaranya alat ukur yang dianggap cukup banyak sehingga subjek merasa jenuh dan mengeluh saat mengisi. Keterbatasan lainnya yaitu pendekatan penelitian secara kuantitatif hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh, sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi dalam prosesnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh (hipotesis diterima), dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,232$, $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *external locus of control* yang dirasakan oleh anggota polisi maka semakin rendah kepuasan kerja Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *external locus of control* yang dirasakan oleh anggota polisi maka semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh anggota polisi tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Anggota Kepolisian di Mapolda Aceh

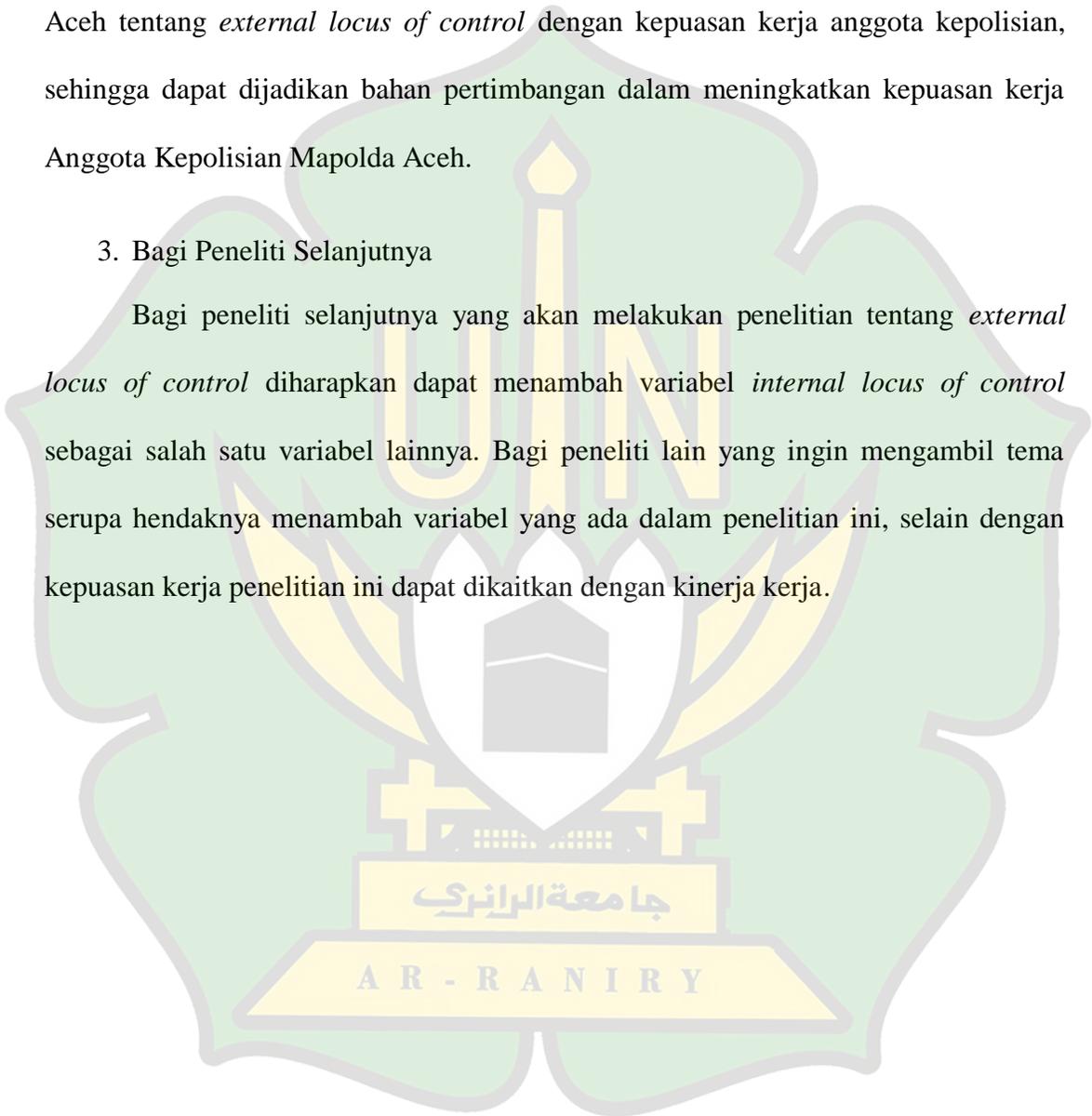
Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada anggota kepolisian agar memiliki persepsi yang mandiri terhadap pekerjaan itu sendiri sehingga dapat optimal dalam bekerja.

2. Bagi Mapolda Aceh

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi bidang manajemen Mapolda Aceh tentang *external locus of control* dengan kepuasan kerja anggota kepolisian, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja Anggota Kepolisian Mapolda Aceh.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang *external locus of control* diharapkan dapat menambah variabel *internal locus of control* sebagai salah satu variabel lainnya. Bagi peneliti lain yang ingin mengambil tema serupa hendaknya menambah variabel yang ada dalam penelitian ini, selain dengan kepuasan kerja penelitian ini dapat dikaitkan dengan kinerja kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. (2006). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, dan kepuasan kerja karyawan pada kantor pelayanan pajak semarang barat. (*Skripsi*) Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Afif. (2016). Tidak disiplin, enam anggota polisi di Aceh dipecat. *Merdeka.com*.
- Amalini, H. F., Al Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 68-77.
- Amu, R. (2012). Kajian Hukum Pidana Militer Indonesia Terhadap Tindak Pidana Desersi. *Jurnal Legalitas*, 5(01).
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*, Cetakan ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bahri, S., & Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1), 9-15.
- Benjamin, M. (2015). *Multikulturalisme*. Jakarta: PT Indeks
- Berry, L.M. (1998). *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Second Edition*. Singapore: McGraw Hill.
- Davis, G. (2013). External locus of control. In *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 743-744). Springer, New York, NY.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

- Ghufron, M. N., & Risnawati, S. R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Haida, K. E. & Budiharto, S. (2006). *Naskah Publikasi Kepuasan Kerja Dan Burnout Pada Polisi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hartanto, E. (2017). Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge). *Academia*, 1-9.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Kurniawati, A. (2006). Economic Value Added (EVA) sebagai Dasar Penilaian Kinerja Keuangan pada Industri Pertambangan di Bursa Efek Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS.
- Kreitner, R and Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laila, N., Deswary, D. & Santosa, H. (2015) mengenai hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur. *Jurnal Improvement*.4 (02).Issbn 3997.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Miftahuddin. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan persepsi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. *Tazkiya jurnal of psychology* .19(1) 147159
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia.

- Nasution, R. Z. (2017). *Reformasi Birokrasi Polri Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kepolisian Daerah Jawa Barat)* (Tesis). UNPAS.
- Noermijai & Ristri, O. (2010). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Melalui Pemenuhan ebutuhan dan Kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2).
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. (2009). Hubungan Antara Ketabahan Dan Locus of Control External Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Istri Yang Bekerja di Bagian Sewing Pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. *SOUL*, 2(2), 62-89.
- Pratiwi, Y. (2013). *Hubungan locus of control dengan kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group Surabaya* (Tesis). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Priyatno, D. (2011). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- Priyanto, A. (2009). *Komunikasi dan Konseling*. Jakarta: Selembah Media.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Ristri, O. (2010). Upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 307-317.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohimah, F. (2005). Hubungan antara Persepsi terhadap Kebisingan dan Persepsi terhadap Temperatur dengan Stess Kerja pada Pekerja di Bengkel Konstruksi dan Las "Nasional" Banyuwangi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Ruvendi, R. (2018). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga*, 1(01), 17-26.

- Sarita, J. dan Agustia, D. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". SNA XII Palembang.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-bien (2010). *Organizational Behavior*. New Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Setyadi, A. (2017). 76 Personel Polda Aceh Dipecat Tahun Ini. *Detik News*.
- Sinamo, I. P. (2016). Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1206-1214.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta:Rafika Aditama.
- Spector, P. E., (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York: Jhon Wily & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Psychological of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistin, Y. (2012). Hubungan Antara Locus of Control dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Undang-Undang. Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002.
- Wahyurudhanto, A. W. A. (2018). Analisis Kemampuan Deteksi Dini oleh Bhabinkamtibmas dalam Implementasi Polmas sebagai Penguatan Program Satu Polisi Satu Desa. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 14.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wijono, S., & Ansel, M. F. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 125-142.

- Winkel, W. S., & Hastuti.(2006). *Bimbingan dan Konseling di Instansi Pendidikan (Edisi Revisi, cetakan kelima)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017).Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yulihastin, E. (2008). *Bekerja sebagai polisi*. PT Penerbit Erlangga Mahameru.
- Zakiah, K. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal Dan Locus of Control External Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (Multi Level marketing) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunikasi M3 Network. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs: <http://ar-raniry.ac.id> Email : psikologi@ar-raniry.ac.id

Nomor : 529/Un.08 / F.Psi I /PP.00.9 /12/2018
Hal : Izin Penelitian

3 Desember 2018

Kepada Yth.
Kapolda Aceh
di-
Tempat

Assalamu'aliakum Wr. Wb

Dengan Hormat

Bahwa dalam penyelesaian studi mahasiswa Program Studi Psikologi, kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami berikut ini:

N a m a : **Rahmaini Fahmi**
N I M : 140901024
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Prodi / Semester : Psikologi / IX (Sembilan)

Untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi mahasiswa tersebut dengan judul "Hubungan antara *External Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Mapolda Aceh" adalah anggota yang masih aktif sebanyak 297 orang.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terima kasih.

Wassalam,

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik &
Kelembagaan,



A R - R A N I R Y

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor :B-92/Un.08/FPsi/KP.00.4/03/2018

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL 2017/2018
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil tahun Akademik 2017/2018 pada Fakultas Psikologi, dipandang perlu menetapkan Pembimbing Skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Seminar Proposal Skripsi tanggal 26 Januari 2018.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi.,MA.,Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Fatmawati, S.Psi.,B.Psych.,M.Sc Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi :
- Nama : Rahmaini Fahmi
NIM/Prodi : 140901015 /Psikologi
Judul : Hubungan *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja pada Personil Kepolisian di Markas Kepolisian di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing Yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2018;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Januari 2018 M
14 Rajab 1439 H

Dekan,

Eka Srimulyani

Tambahan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kebag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang Bersangkutan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama : Rahmaini Fahmi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Takengon, 9 Oktober 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 140901024
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Jln. Tgk Chik Dilamnyong Darussalam
 - a. Kecamatan : Syiah Kuala
 - b. Kabupaten : Banda Aceh
 - c. Provinsi : Aceh
8. Email : Rahmainifahmi@gmail.com

Riwayat Pendidikan

9. MI : MIN 1 Simpang Tiga, 2002-2008
10. MTS : MTsS Nurul Islam, 2008-2011
11. MA : MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, 2011-2014

Orang Tua/Wali

12. Nama Ayah : Ahdi
13. Nama Ibu : Irma Yurni
14. Pekerjaan Orang Tua : Pegawai Negeri Sipil
15. Alamat Orang Tua : Bener Meriah

AR - RANIRY

Banda Aceh, 17 Januari 2019
Peneliti,

Rahmaini Fahmi