

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *JOB SATISFACTION*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

Rike Norma Yunita

202010230311556

Dosen Pembimbing:

Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A.

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *JOB SATISFACTION*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Rike Norma Yunita
NIM : 202010230311556

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

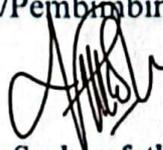
Rike Norma Yunita

Nim : 202010230311556

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 24 Agustus 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

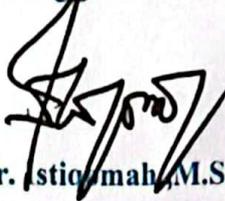
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A

Anggota I



Dr. Istiqomah, M.Si

Anggota II



Hanif Akhtar, M.A.,Ph.D



Mengesahkan
Dekan,

Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rike Norma Yunita
NIM : 202010230311556
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

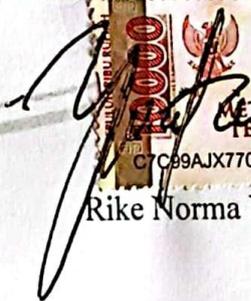
Malang, 2 Agustus 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi.

Yang Menyatakan,


Rike Norma Yunita



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan *Job Satisfaction* Pada Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Dra. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M. Si. Psikolog, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Putri Saraswati, S. Psi., M. Psi., Selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan bimbingan serta arahan dari awal perkuliahan hingga saat terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan yang sangat bermanfaat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh responden yang sudah meluangkan waktunya dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.
6. Kepada keluarga tersayang, Bapak dan Ibu, Almh. Nenek, serta kedua saudara laki-laki saya, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang serta curahan doa yang tak pernah lupa untuk kesuksesan penulis. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
7. Teman-teman terkasih penulis Atis, Eka, Vina, Inot, Filda, Rana, Bella, Akram, yang selalu memberikan dukungan penuh khususnya dukungan emosional pada penulis, teman-teman Fakultas Psikologi khususnya angkatan 2020 kelas J dan kelas CoE HRD Batch 3 yang selalu memberikan semangat dan juga membantu penulis.
8. Kepada seluruh member EXO terutama Doh Kyungsoo, serta Mark Lee yang telah memberikan motivasi bagi penulis melalui sebuah karya.
9. Semua pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah memberikan banyak bantuan untuk berbagai hal.
10. Last but not least, kepada diri sendiri, Rike Norma Yunita, yang selalu berusaha melakukan dan memberikan yang terbaik untuk dirinya, selalu berusaha untuk tetap bertahan dalam situasi sulit dan percaya bahwa dirinya bisa walau itu tidak mudah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya pembaca pada umumnya.

Malang, 2 Agustus 2024

Penulis

Rike Norma Yunita

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
KAJIAN TEORI.....	3
Definisi Job Satisfaction.....	5
Aspek-aspek Job Satisfaction.....	6
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction.....	6
Dampak Job Satisfaction.....	7
Definisi Self Efficacy.....	8
Aspek Self Efficacy.....	8
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy.....	9
Dampak Self Efficacy.....	10
Hubungan Self Efficacy Dengan Job Satisfaction Pada Karyawan.....	10
Hipotesis Penelitian.....	12
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan penelitian.....	12
Subjek penelitian.....	12
Variabel dan instrumen penelitian.....	13
Prosedur dan analisis data.....	14
Uji Normalitas.....	14
Uji Linieritas.....	14
HASIL PENELITIAN.....	15
Uji Korelasi.....	15
DISKUSI.....	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	18
REFERENSI.....	19



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Partisipan	12
Tabel 2. Uji Deskriptif.....	15
Tabel 3. Uji Korelasi.....	15



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir 11



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Job Satisfaction dan Self Efficacy	26
Lampiran 2. Tabulasi Data Self Efficacy dan Job Satisfaction	32
Lampiran 3. Hasil Uji Deskriptif.....	46
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi.....	47
Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi	47
Lampiran 6. Tingkat Self Efficacy Berdasarkan Data Demografi	48
Lampiran 7. Tingkat Job Satisfaction Berdasarkan Data Demografi.....	51
Lampiran 8. Surat Keterangan Uji Verifikasi Data.....	54
Lampiran 9. Surat Keterangan Uji Plagiasi.....	55



HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN

Rike Norma Yunita
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
rikeyunita146@gmail.com

Abstrak

Abstrak. *Job satisfaction* merupakan kondisi dimana sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini penting bagi suatu perusahaan dalam memahami persoalan tentang *job satisfaction* karyawannya. Untuk mencapai *job satisfaction* karyawan perlu memperhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah *self efficacy*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Dengan kriteria subjek bekerja sebagai karyawan dengan rentang usia 18-50 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri atas 272 responden. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala GSES (*General Self Efficacy Scale*) dan JSS (*Job Satisfaction Scale*) Analisis hasil penelitian menggunakan analisis korelasi *rank spearman*. Hasil analisis menunjukkan nilai Sig: 0.007 (<0.05) dengan nilai koefisien korelasinya (R) sebesar (0.162), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Implikasi praktis dalam penelitian ini bagi perusahaan untuk memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya, serta bagi karyawan sendiri agar untuk meningkatkan *self efficacy* dengan mengerjakan tugas-tugas dengan lebih efektif, untuk implikasi teoritis yaitu bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan eksplorasi terhadap variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan *job satisfaction* seperti faktor motivasional, dukungan sosial, atau kondisi kerja lainnya yang dapat memoderisasi atau menguatkan hubungan ini.

Kata Kunci : *Job satisfaction*, karyawan, *self efficacy*

Abstract. *Job satisfaction* is a condition where the employee feels satisfied with their job. This is important for a company to understand the issue of employee job satisfaction. To achieve job satisfaction, employees need to pay attention to several factors, one of which is self-efficacy. The aim of this research is to identify the relationship between self-efficacy and job satisfaction in employees. The sampling method used is non-probability sampling with convenience sampling technique. With the criteria that the subject works as an employee with an age range of 18-50 years. The total sample in this study consisted of 272 respondents. Data collection was carried out using the GSES (*General Self Efficacy Scale*) and JSS (*Job Satisfaction Scale*) scales. Analysis of research results used Spearman rank correlation analysis. The results of the analysis show a Sig value: 0.007 (<0.05) with a correlation coefficient (R) value of (0.162), this shows that there is a significant relationship between self-efficacy and job satisfaction in employees. The practical implications of this research are for companies to facilitate training and development programs for their employees, as well as for employees themselves to increase self-efficacy by carrying out tasks more effectively, for theoretical implications, namely for future researchers to explore additional variables that might influence the relationship between self-efficacy and job satisfaction such as motivational factors, social support, or other working conditions that can moderate or strengthen this relationship.

Keyword : Employees, *job satisfaction*, *self efficacy*

Menurut Akbar *et al.* (2016) sumber daya manusia yaitu karyawan, merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas kinerja karyawannya sehingga perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia secara tepat untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Swamy *et al.* (2015) menyatakan bahwa karyawan yang puas merupakan aset utama bagi organisasi maupun perusahaan, sehingga hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan.

Organisasi yang kuat tentunya memiliki kemampuan dalam menciptakan serta menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan suatu rangsangan kepada karyawannya untuk bekerja dengan baik dengan komitmen yang tinggi serta mampu menempatkan diri karyawan agar bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap individu yang bekerja dalam perusahaan memiliki harapan bahwa mereka akan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Susiawan & Muhid (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat emosi positif yang dimiliki individu sebagai penilaian baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan yang telah disusun oleh perusahaan tentu tidak bisa mengesampingkan terkait kepuasan kerja karyawan, seperti yang telah dibahas yakni karyawan merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan atau organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

Job satisfaction atau kepuasan kerja membahas tentang bagaimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Prabowo (2015) menyatakan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu atau karyawan merupakan kesimpulan yang berdasar pada perbandingan antara apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Seorang karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi dia akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, begitupun sebaliknya ketika karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang rendah maka dia akan memiliki perasaan *negatif* terhadap pekerjaannya, hal ini yang mendasari bagaimana perasaan tersebut mampu memberi dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam pekerjaannya. Menurut Fauziyyah & Luzvinda (2017) kinerja individu akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Ketika individu atau karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka individu akan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, hal ini menjelaskan bagaimana *job satisfaction* memiliki peran bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan sumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia mencapai 139,85 juta orang pada bulan Agustus 2023 (Data Indonesia, 2023). Hasil survey dari *Jobstreet.com* (2014) kepada 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Kemudian melalui CNBC Indonesia menerangkan terkait hasil survey yang dilakukan oleh PwC atau *Pricewaterhouse Coopers International* melalui laporan berjudul *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* menyebut sebanyak 75% karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka saat ini. Hal tersebut melebihi rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik yaitu sebesar 57%, berdasarkan data yang dirilis PwC, Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi setelah Thailand dengan persentase 79%. pada penelitian lain yang dilakukan

oleh Ghozali (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap proses kinerja karyawan.

Ghozali (2017) menjelaskan bahwa *job satisfaction* pada karyawan merupakan hal yang sangat individu, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki bentuk kepuasan yang berbeda-beda terhadap sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karena adanya perbedaan tersebut membuat aspek pekerjaan yang lain harus sesuai dengan keinginan orang tersebut sehingga hal ini membuat tingkat kepuasan kerja semakin tinggi. Hal ini berbanding terbalik apabila tiap aspek sesuai dengan keinginan setiap orang, maka tingkat kepuasannya akan menurun. Tuntutan dari perusahaan untuk memberikan kinerja yang memuaskan dalam penyelesaian tugas, kemudian dilihat dari segi gaji, dalam hal ini terkadang perusahaan atau organisasi tidak memberi cukup gaji atas hasil yang telah diperoleh dari kinerja karyawannya, mengakibatkan karyawan merasa berat untuk mendedikasikan kinerjanya dalam perusahaan, karyawan merasa bahwa dia telah melakukan hal yang diminta namun tidak ada apresiasi yang dia dapatkan dari atasannya, karena hal ini kepuasan kerja karyawan bisa menurun dan menganggap tidak ada perbedaan antara dia melakukannya dengan baik atau tidak. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang sering kali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri.

Job satisfaction yang dialami karyawan bisa berdampak negatif serta positif baik bagi diri karyawan maupun perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan *job satisfaction* yang tinggi akan berdampak positif dalam kegiatan yang dilakukannya, ketika seorang karyawan merasa puas dengan kinerjanya hal ini akan membuat dirinya merasa senang dan kesesuaian yang telah dia dapatkan dalam pekerjaannya akan membuatnya bekerja lebih tekun, karyawan tidak akan merasa bahwa itu merupakan sebuah beban jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan apa yang didapat. Sebaliknya karyawan dengan *job satisfaction* yang rendah akan membuat karyawan menunjukkan sikap negatif atau kurang baik dalam pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu *job satisfaction* pada karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, sejalan dengan pernyataan Ozturk *et al.* (2021) mengkonseptualisasikan bahwa *job satisfaction* sebagai kebahagiaan di tempat kerja, dimana individu yang bahagia lebih sensitif terhadap suatu peristiwa positif dan menguntungkan. Maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang bahagia dan puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

Job satisfaction merupakan kondisi yang mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Garg *et al.* (2018) ketika karyawan lebih puas terhadap pekerjaan dan budaya kerja mereka, maka mereka cenderung menjadi perwakilan yang lebih baik untuk industri atau perusahaan, karyawan seperti ini akan menunjukkan komitmen yang lebih terhadap suatu organisasi. Kepuasan kerja juga dapat diasumsikan sebagai motivasi bagi karyawan untuk memberikan pengaruh bagi kinerjanya terhadap suatu perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kontribusi yang diberikan juga tinggi. Teori kepuasan kerja mengatakan bahwa, seseorang akan terpuaskan jika kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang faktual, jika terdapat ketidaksesuaian yang cukup signifikan antara kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan, maka semakin besar pula ketidakpuasannya (Nurbudiyani, 2016).

Selain perusahaan yang memiliki tujuan untuk dicapai, sama halnya dengan karyawan yang memiliki tujuan masing-masing, serta tujuan lain untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (Wenno, 2018). Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dengan baik terkait kebutuhan dari setiap karyawannya agar mereka dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Bukan hanya tuntutan untuk memberikan kinerja yang baik, menjadi karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang cukup untuk bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain, apa usaha yang dilakukan perusahaan untuk membentuk karyawan yang diinginkan dan juga hal apa yang diberikan perusahaan setelah karyawannya mampu melakukan tugas yang telah diberikan.

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan aspek yang mendasari *job satisfaction* individu yaitu; gaji (*pay*) mengacu pada kepuasan dan kenaikan gaji, promosi (*promotion*) berupa kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi, kepemimpinan (*supervision*) kepuasan terhadap perilaku yang dilakukan oleh pemimpin, tunjangan (*fringe benefits*) kepuasan terhadap keuntungan atau tunjangan yang didapat, penghargaan (*contingent rewards*) kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang memuaskan, prosedur kerja (*operating conditions*) kepuasan terhadap beberapa peraturan serta prosedur perusahaan, rekan kerja (*coworkers*) kepuasan terhadap rekan kerja, sifat pekerjaan (*nature of work*) kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, terakhir adalah komunikasi (*communication*) kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari individu itu sendiri maupun faktor dari luar karyawan tersebut (Wiliandari, 2019). Adapun faktor tersebut yaitu: karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan pada tugas karyawan untuk menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan dan agar karyawan dapat merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan perlu memiliki *self efficacy* di dalam dirinya. Karyawan diharapkan memiliki keyakinan dalam dirinya untuk mampu menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan yang telah diberikan sehingga mencapai kepuasan kerja (Ardiyani & Mulyana, 2018).

Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan dirinya untuk meningkatkan kinerja. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, apa yang dia pikirkan, motivasi diri serta keinginan untuk memiliki sesuatu (Ariani *et al.*, 2023). Persepsi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengerjakan tindakannya disebut sebagai *self efficacy*. Mulyadi *et al.* (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu, sehingga mampu memunculkan sebuah persepsi bahwa tugas yang dihadapinya dianggap sulit atau mudah sesuai dengan keyakinannya.

Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menghindari tugas yang sulit dan lebih memilih mengerjakan tugas yang lebih mudah, sehingga hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri sebab dia akan menghindari tantangan dan tentu perusahaan akan berpikir ulang untuk memberinya tugas baru yang lebih menantang walau tugas tersebut sesuai dengan kemampuan karyawannya. Namun apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tinggi pula. Sebab karyawan tersebut yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013) terhadap 127 karyawan PT. PLN Suluttenggo mengatakan bahwa keyakinan diri sangatlah penting. *Self efficacy* dapat menciptakan sebuah lingkaran positif dimana orang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi menjadi lebih *engaged* dalam tugasnya, hal ini membuat karyawan mampu meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan diri karyawan (Lianto, 2019). Sehingga *self efficacy* dapat dihubungkan sebagai salah satu faktor risiko terhadap *job satisfaction* pada karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arshad & Mustapha

(2017) bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan antara satu sama lain.

Ketika berhadapan dengan suatu kondisi, dalam diri individu dapat muncul perasaan serta keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu untuk mengatasi permasalahan tersebut. Keyakinan dan kemampuan inilah yang akhirnya dikaitkan dengan istilah *self-efficacy*. *Self efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yaitu teori kognitif sosial yang diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Dalam teori pembelajaran sosial dinyatakan bahwa jika manusia terdorong untuk mempelajari perilaku tertentu, mereka akan belajar melalui teknik pengamatan dan peniruan dari beberapa tindakan tertentu (Lianto, 2019).

Adanya hubungan antara *Self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan menjadi topik yang menarik untuk dikaji. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka kegagalan kecil dapat dianggap sebagai kesuksesan yang tertunda, dalam sebuah pekerjaan karyawan akan berpikir bahwa apa yang dirasa tidak mungkin bagi orang lain menjadi mungkin bagi dirinya sehingga karyawan akan terus mencoba hingga mencapai sebuah keberhasilan dan sampai pada tahap merasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan, karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih pesimis terhadap hal yang bahkan belum dimulai dan membuat karyawan tersebut enggan mencoba tantangan baru. Saat karyawan dengan tingkat *self efficacy* rendah maka dia cenderung menghindari tugas yang menantang dan kinerja yang diberikan tidak akan berkembang dan tidak optimal karyawan dengan *self efficacy* yang lebih tinggi, sehingga hasil yang didapat tidak akan memuaskan karyawan, dari hal inilah yang menyebabkan *job satisfaction* atau kepuasan kerja pada karyawan tidak dapat terpenuhi. *Self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu dalam menghadapi tuntutan stres dengan percaya diri, merasa termotivasi, dan menilai bahwa peristiwa positif disebabkan oleh usaha mereka sendiri, sedangkan peristiwa negatif disebabkan oleh keadaan eksternal (Jerusalem & Mittag, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Beberapa penelitian subjeknya hanya berfokus pada suatu instansi tertentu sehingga peneliti ingin mengembangkan penelitian ini berdasarkan saran dari beberapa peneliti. Selain itu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat teoritis meliputi hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap ilmu psikologi industri dan organisasi terkait *self efficacy* dan *job satisfaction*. Kemudian manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan.

Definisi Job Satisfaction

Job satisfaction atau biasa disebut sebagai kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu dimana masing-masing individu memiliki tahap kepuasan bekerja yang berbeda dengan keinginan individu tersebut terkait pekerjaan dan tugas mereka. Menurut Karnan & Marimuthu (2021), yang mana dalam teorinya mengatakan bahwa seseorang akan merasa puas atau terpuaskan jika kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang faktual, jika ketidaksesuaian antara kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan semakin besar, maka akan semakin besar pula ketidakpuasannya (Nurbudiyani, 2016). Sedangkan Prastica & Silitonga (2022) mengatakan banyak hal yang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

kerja. Maka dari itu diperlukan cara untuk meningkatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job satisfaction*, salah satunya yaitu efikasi diri.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kondisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), ataupun kesenjangan (*gap*) antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan individu. Sikap senang yang ditunjukkan individu dalam pekerjaannya merupakan suatu bentuk ekspresi sebab apa yang menjadi tanggung jawabnya dapat ia kerjakan dengan baik sehingga ia merasa puas akan hasil kerjanya. Sebaliknya jika tidak ada dukungan dari tempat kerjanya entah itu peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta minimnya perhatian dari pimpinan, hal tersebut akan menjadi penyebab atas ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019). Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran seseorang terhadap pekerjaannya, dengan sikap positif yang karyawan tunjukkan atau lakukan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) oleh Abraham Maslow tahun 1943, dijelaskan bahwa semua motivasi saling berkaitan, manusia membagi tingkat kebutuhan pada tingkat yang berbeda-beda, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seorang karyawan yang berupa perasaan serta sikap yang positif akan suatu kondisi, pekerjaan, situasi kerja, interaksi serta peran individu dalam lingkungan kerja yang mana berkaitan dengan kebutuhan individu tersebut yang akan dicapai dengan kenyataan (Melky, 2015).

Aspek-aspek *Job Satisfaction*

Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu:

- a) Gaji (*pay*), yaitu kepuasan terhadap gaji serta kenaikan gaji.
- b) Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c) Kepemimpinan (*supervision*), yaitu kepuasan akan perilaku yang didapat dari pemimpin.
- d) Tunjangan (*fringe benefits*), merupakan kepuasan terhadap keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
- e) Penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), suatu kepuasan terhadap *reward* yang diberikan atas performa yang memuaskan.
- f) Prosedur kerja (*operating conditions*), yaitu kepuasan terhadap beberapa peraturan serta prosedur perusahaan.
- g) Rekan kerja (*coworkers*), kepuasan terhadap rekan kerja.
- h) Sifat pekerjaan (*nature of work*), kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan.
- i) Komunikasi (*communication*), kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut (Wiliandari Y,

2019). Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu: (a) Kebutuhan-kebutuhan individu, seberapa jauh individu merasa kebutuhannya sudah terpenuhi atau tidak, sesuai dengan salah satu sifat dasar manusia yaitu adanya kebutuhan pada dirinya. Dalam hubungan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan tersebut perlu untuk diketahui sebab akan memiliki pengaruh terhadap perilaku pekerja ketika bekerja. (b) Nilai-nilai yang dianut individu, nilai merupakan hal yang penting untuk mempelajari perilaku dalam sebuah organisasi, nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih suatu pekerjaan serta dalam menjalankan tugasnya, serta menjadi landasan terkait tujuan hidup layak yang diinginkan. (c) Ciri-ciri kepribadian, ciri-ciri kepribadian memiliki pengaruh besar tentang bagaimana dia berpikir, memutuskan, merasakan, bahkan menyelesaikan sesuatu, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan memiliki probabilitas tinggi untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan individu.
2. Variabel Situasional: (a) Perbandingan terhadap situasi yang ada, membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang orang lain peroleh serta yang dia peroleh di masa lampau, jika tidak seimbang maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. (b) Pengaruh kelompok acuan, merupakan kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau saran dalam menghadapi berbagai persoalan yang ditemuinya, kelompok acuan ini mampu mempengaruhi aspirasi dan harapan seseorang terhadap pekerjaan termasuk pandangan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. (c) Pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya, persepsi terhadap masa lalu akan membentuk harapan minimum dalam pekerjaan saat ini, sehingga akan muncul perasaan membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan sekarang dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Karakteristik Pekerjaan, kompensasi atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, ada imbalan intrinsik (*intrinsic reward*), imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri, seperti perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, serta imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*) diberikan oleh eksternal yang mana seringkali digunakan oleh organisasi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, misal: gaji, bonus, tunjangan, promosi dll.,. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk upah dan gaji saja, diantaranya yang bisa diterapkan oleh perusahaan/organisasi adalah: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif : (a) Insentif non material yaitu: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, dan pemberian pujian baik lisan maupun tulisan, (b) Kompensasi pelengkap, untuk kompensasi pelengkap terbagi menjadi dua yaitu: Jaminan sosial (pengobatan, pensiun dan jaminan hari tua), dan Jasa-jasa kepegawaian (fasilitas antar jemput, fasilitas kesehatan dan fasilitas pendidikan). (3) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan, karyawan akan merasa puas terhadap atasannya jika atasan menunjukkan sikap penuh perhatian serta memberikan dukungan pada bawahannya.

Dampak Job Satisfaction

1. Dampak secara personal bagi karyawan
Karyawan yang merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pekerjaannya akan berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya, sehingga efek selanjutnya dari situasi tersebut akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas (Sunarta, 2019). Karyawan yang

kepuasan kerjanya terpenuhi umumnya akan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaannya, bagaimana cara dia menyelesaikan setiap tugas yang diberikan akan menghadirkan rasa puas atas pekerjaannya.

2. Dampak terhadap institusi di mana karyawan tersebut bekerja
 Johari & Yahya (2016) menyatakan, suatu perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan karyawannya hingga pada tahap karyawannya merasa tidak puas dalam bekerja dapat membawa dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Keterlambatan dalam menyadari dan kesalahan dalam menangani masalah internal akibat ketidakpuasan karyawan akan memperburuk situasi perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, hal bisa mendorong perilaku karyawan untuk lebih produktif dan memberikan kontribusi yang mampu memperkuat komitmen hingga mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan menjadi persoalan penting bagi perusahaan.

Definisi *Self Efficacy*

Lianto (2019) menyatakan bahwa keberhasilan kecil dalam pekerjaan di masa lalu akan membangun kepercayaan diri atau *self efficacy* individu kemudian mendorong individu untuk berupaya menghasilkan keberhasilan lain. Bandura *et al.* (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya yang akan mempengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi seras kondisi tertentu. Menurut Dewi (2022) *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan mengenai diri sendiri atau *self knowledge* yang memiliki pengaruh besar dalam kehidupan manusia sehari-hari, hal ini dikarenakan *self efficacy* yang dimiliki tiap individu dapat memberi pengaruh terhadap apa yang akan individu lakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari hal di atas menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan akan kemampuan diri yang dimiliki individu (Lianto, 2019).

Self efficacy merupakan suatu bentuk perasaan kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu tugas, keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu merupakan definisi dari *self efficacy*. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, oleh karena itu seseorang tersebut memiliki motivasi yang cukup kuat, tujuan yang jelas atau terarah, emosi yang stabil serta kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan baik (Siregar & Anggina, 2020).

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli di atas, *self efficacy* merupakan keyakinan diri individu terhadap kemampuan dirinya. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih memuaskan daripada karyawan dengan *self efficacy* yang rendah. Menurut Fitriyah *et al.* (2019) keyakinan diri atau *self efficacy* sangat penting dan setiap manusia membutuhkan *self efficacy* untuk mengarahkan individu dalam melakukan tindakan, berusaha dan ulet dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah. Jadi *self efficacy* memiliki peran terkait bagaimana seorang karyawan menunjukkan kinerjanya tergantung sejauh mana dia meyakini kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas.

Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura *et al.* (1997) indikator *self efficacy* yang memiliki implikasi kinerja penting, yaitu:

1. *Level/magnitude* (tingkat kesulitan)
 Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana tingkat *self efficacy* seseorang akan tinggi, sebaliknya pada tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, maka *self efficacy* akan rendah. Seseorang

dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung akan memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuannya.

2. *Generality* (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap suatu bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan bahwa dirinya memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau terbatas pada aktivitas tertentu saja. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi dia akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus dalam menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. *Strength* (kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa Tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan seseorang. *Self efficacy* menjadi sebuah dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan saat menemui hambatan sekalipun.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Fitriyah *et al.* (2019) *self efficacy* dapat terbentuk pada diri individu dengan cara mempelajari dan mengembangkan empat sumber, yaitu:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Pengalaman keberhasilan dalam organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap *self-efficacy* karena dasarnya adalah pengalaman pribadi. Keberhasilan kecil yang diperoleh pada masa lampau membuat karyawan lebih percaya diri dan akan mendorong individu untuk berusaha mengukir keberhasilan lain. Mereka yakin bahwa mereka dapat melakukan keberhasilan lagi pada waktu yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modelling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang-orang yang dianggap setara dengannya dapat dengan mudah melakukan tugas organisasi maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat ataupun menurun tergantung dengan cara melihat pengalaman keberhasilan maupun kegagalan orang lain yang dianggap memiliki kemampuan serupa.

3. Persuasi (bujukan) verbal (*social persuasion*)

Self-efficacy individu juga dapat meningkat atau muncul jika ada seseorang yang memiliki pengaruh yang meyakinkan bahwa dirinya mampu melakukan tugasnya dalam organisasi, hal ini dapat membuat kepercayaan diri karyawan meningkat. Saat manajer mengakui bahwa pekerjaan itu memang berat, individu bahkan tidak akan merasa gagal.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Seseorang akan mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self-efficacy*, umumnya aktivitas yang membangkitkan kecemasan maupun rasa panik. Individu yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional ini umumnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

Dampak *Self Efficacy*

Ketika seorang individu merasa bahwa dirinya tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dia miliki, sehingga hal ini akan memunculkan suatu persepsi bawa apa yang dihadapinya dianggap sulit tanpa mengetahui kemampuan yang ada dalam dirinya, hal tersebut akan membuat individu cenderung menghindari tugas yang sulit dan lebih memilih untuk mengerjakan tugas dirasa lebih mudah, hal ini mencerminkan rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki individu sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan atau individu tersebut (Ananda *et al.*, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu terhadap dirinya, seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah akan merasa tidak percaya pada kemampuan dirinya sehingga kinerja atau dedikasi yang diberikan pada organisasi ataupun perusahaan tidak maksimal.

Self efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya. Apabila seorang karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tersebut tinggi pula, hal tersebut dikarenakan dia yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan bekerja lebih baik (Ananda *et al.*, 2022).

Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi, dia akan berfokus pada peluang yang akan dia dapatkan, hal ini memberikan dampak kepada kinerja yang dihasilkan, seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan membentuk dirinya sebagai sumber daya manusia yang produktif, dimana dia akan menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas yang dampaknya akan menghasilkan hal positif bagi kinerja suatu organisasi.

Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Job Satisfaction* Pada Karyawan

Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan atau keyakinan individu (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan Tindakan yang mengarahkannya pada hasil yang diharapkan (Saraswati & Prihatsani, 2017). Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan menghadapi tantangan dan percaya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan umumnya individu dengan *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas yang dirasa sulit, sebab dia belum percaya terhadap kompetensi yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas tersebut. Persepsi efikasi bukanlah suatu alat ukur mengenai keterampilan seseorang, melainkan keyakinan pada apa yang dapat dilakukan seseorang dalam berbagai kondisi selain keterampilan yang dimilikinya (Prastica & Silitonga, 2022). Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa tugas yang diberikan bukanlah suatu hal yang sulit untuk dikerjakan, bahkan saat mengalami kegagalan mereka akan mencoba untuk mengerjakan lagi, karyawan akan menunjukkan sikap atau kinerja yang lebih baik lagi dan tekun dalam pekerjaannya, sebab karyawan tersebut yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tersebut. Untuk itu perusahaan perlu membentuk *self efficacy* yang tinggi pada karyawannya.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, memiliki keyakinan atas kemampuan diri yang baik, sehingga besar kemungkinan akan mencapai *job satisfaction* dalam pekerjaannya. Karyawan memiliki keyakinan bahwa kegagalan yang dialami merupakan kesuksesan yang tertunda dan selanjutnya karyawan tersebut akan mencoba menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cara lain, jadi karyawan tidak akan mudah menyerah saat dihadapkan oleh kegagalan kecil (Lianto, 2019). Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung memikirkan

strategi terkait sejauh mana dia bisa dan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan memicu dirinya untuk menyelesaikan tantangan tersebut dengan baik.

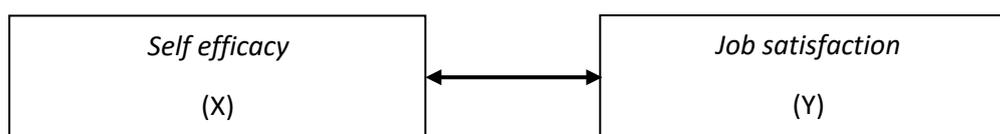
Sebaliknya karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya, hal ini dikarenakan tingkat keyakinan terhadap kemampuan dirinya rendah dan tidak memberi cukup kesempatan pada dirinya untuk mengerjakan tugas tersebut. Rendahnya keyakinan diri dapat menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas yang diberikan (Putri & Wibawa, 2016). Individu yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal sebab individu tersebut tidak memiliki motivasi untuk berhasil dan memilih keyakinan rendah terhadap kemampuan dirinya sendiri. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi kurang percaya diri dan merasa tertinggal dari rekan kerja yang lain.

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan, penilaian atau cara bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Santoso & Dewi, 2019). *Job satisfaction* merupakan sebuah nilai ukur dari tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, serta hasil yang telah dicapai dan perasaan suka terhadap profesinya. Menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diciptakan oleh usahanya sendiri (internal) dengan dukungan dari hal-hal di luar dirinya (eksternal) tentang kondisi pekerjaan, hasil pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. faktor yang dapat menyebabkan *job satisfaction* berupa karakteristik individu (kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu, ciri-ciri kepribadian), variabel situasional (perbandingan terhadap situasi yang ada, pengaruh kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya) dan karakteristik pekerjaan (kompensasi yang diterima oleh karyawan). *Self efficacy* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dimana ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya, hal ini akan meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya (Muis *et al.*, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gkolia *et al.* (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Dewi (2015) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiani (2018) yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* dan *job satisfaction*, keduanya memiliki hubungan yang signifikan, dimana arah hubungan dalam penelitian ini menunjukkan tanda positif (+) yang artinya arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat searah, maknanya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa adanya dugaan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan dengan *job satisfaction* pada karyawan. Berikut gambaran kerangka berpikir penelitian:

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan

H0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan. Penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti bagaimana kemungkinan hubungan dan pengaruh terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasinya (Abdullah, 2015). Dengan demikian peneliti dapat mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti, serta besarnya arah hubungan antar variabel.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18-50 tahun. Karakteristik demografi yang diukur meliputi (1) jenis kelamin laki-laki atau Perempuan, (2) usia 18-50 tahun, (3) jenis pekerjaan (karyawan swasta, karyawan negeri, dsb), (4) status pekerjaan (tetap atau kontrak), (5) jabatan (*manager*, supervisor, staf, dsb), (6) masa kerja (<1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, >15 tahun). Adapun subjek penelitian ini diambil menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*, dimana sampel yang diambil dari populasi yang mudah dijangkau oleh peneliti dan bersedia untuk berpartisipasi (Firmansyah & Dede, 2022). Metode *non probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Firmansyah & Dede, 2022). Kemudian untuk ukuran sampel yang diperlukan untuk penelitian ini dihitung menggunakan *software G*Power 3.1.9.7*. Dengan asumsi ukuran efek sedang ($r = 0.30$), tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$) dan *power statistic* ($1-\beta = 0.80$), didapatkan hasil minimal 84 responden untuk mendeteksi hubungan antara *self efficacy* dan *job satisfaction* secara signifikan. Kemudian didapat jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 272 karyawan.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	161	59,2%
Perempuan	111	40,8%
Usia		
18-20	28	10,2%
21-30	162	59,5%
31-40	38	13,9%
41-50	44	16,1%
Masa Kerja		
<1 tahun	57	21%

1-5 tahun	126	46.3%
6-10 tahun	60	22.1%
11-15 tahun	19	7%
>15 tahun	10	3.7%
Jenis Pekerjaan		
Karyawan Swasta	219	80.5%
Karyawan Negeri	42	15.4%
Lainnya	11	4.2%
Status Pekerjaan		
Tetap	156	57%
Kontrak	116	43%
Jabatan		
Manager	19	7%
Supervisor	52	19.1%
Staff	189	69.5%
Lainnya	12	4.8%

Berdasarkan data yang telah di dapat, menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 161 (59,2%) dan perempuan sebanyak 111 (48,2%). Penelitian ini terdiri dari 272 orang dengan rentang usia antara 18 hingga 50 tahun. Mayoritas jenis pekerjaan responden pada penelitian ini merupakan karyawan swasta dengan jumlah responden 219 (80,5%), karyawan negeri 42 (15,4%) dan lainnya sebagai karyawan PPAT, ekspedisi pengiriman dll, dengan total 11 (4,2%). Selain itu status pekerjaan sebagai karyawan tetap dengan total 156 responden (57%) dan karyawan kontrak 116 responden (43%). Kemudian untuk jabatan posisi manajer, 19 responden (7%), supervisor, 52 responden (19,1%) asisten, teknisi, dsb, sebanyak 12 responden (4,8%). Kemudian untuk masa kerja, kurang <1 tahun 57 responden (21%), 1-5 tahun, 126 responden (46,3%), 6-10 tahun 60 responden (22,1%), 11-15 tahun 19 responden (7%), lebih >15 tahun 10 responden (3,7%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* dapat didefinisikan sebagai bentuk kepuasan individu terhadap pekerjaannya, karyawan dengan *job satisfaction* yang tinggi maka tinggi pula kontribusi yang akan diberikan kepada perusahaan atau pekerjaannya. Untuk instrumen kepuasan kerja peneliti menggunakan *The Job satisfaction Survey* (JSS) yang disusun oleh Spector (1985) dan telah diterjemahkan oleh Junaedi & Aisyah (2021). Skala tersebut memiliki 36 aitem yang terdiri dari 17 aitem *favourable* dan 19 aitem *unfavourable*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan cronbach's alpha sebesar 0,820. Dengan angka tersebut mampu menunjukkan bahwa setiap aitem dari alat ukur memiliki korelasi antara satu dengan yang lain sehingga dapat dikatakan reliabel (Maharani *et al.*, 2023). Terdapat 9 aspek pada kepuasan kerja yaitu: gaji (*pay*) meliputi 4 aitem (2 *favourable*, 2 *unfavourable*), promosi (*promotion*) meliputi 4 aitem (3 *favourable* 1 *unfavourable*), pengawasan (*supervision*) meliputi 4 aitem (2 *favourable* 2 *unfavourable*), tunjangan (*fringe benefits*) meliputi 4 aitem (2 *favourable* 2 *unfavourable*), penghargaan (*contingent rewards*) meliputi 4 aitem (1 *favourable* 3 *unfavourable*), prosedur/kondisi operasi (*operating conditions*) meliputi 4 aitem (1 *favourable* 3 *unfavourable*), rekan kerja (*coworkers*) meliputi 4 aitem (2 *favourable* 2 *unfavourable*), sifat kerja (*nature of work*) meliputi 4 aitem (3 *favourable* 1 *unfavourable*), dan komunikasi (*communication*) meliputi 4 aitem (1 *favourable* 3 *unfavourable*). Penelitian ini menggunakan model skala likert dengan enam alternatif jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak

Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sedikit Tidak Setuju), SS (Sedikit Setuju), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk suatu pencapaian. Untuk mengukur *self efficacy* peneliti menggunakan skala yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari Bandura yang telah diadaptasi oleh (Ananda *et al.*, 2022) yaitu GSES (*General Self Efficacy Scale*). Menggunakan skala *likert* dengan nilai mulai (1= sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju), terdiri atas 3 variabel (*level, strength, general*) dengan 9 item yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dimana seluruh variabelnya adalah valid berdasarkan hasil koefisien korelasi tiap aitem pertanyaan lebih besar dari 0.3 serta semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6, yang artinya seluruh aitem pertanyaan dapat dipercaya keandalannya.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur meliputi tiga tahap. Tahap pertama, peneliti menentukan fenomena yang terkait dengan masalah psikologis yang berdasar dari fenomena tersebut. Melakukan kajian teoritik untuk mempelajari variabel yang akan diteliti, kemudian mempelajari teori-teori terkait variabel tersebut. Kemudian peneliti menentukan alat ukur atau instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut, Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* (instrumen yang telah dikembangkan berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* Bandura) yaitu GSES (*General Self Efficacy Scale*), dan untuk variabel *job satisfaction* menggunakan JSS (*Job Satisfaction Scale*). Tahap kedua, selanjutnya adalah tahap pelaksanaan, pada tahap ini peneliti mulai mengumpulkan data berdasarkan alat ukur yang telah ditentukan berupa skala psikologis yang berbentuk kuesioner yang di sebar melalui *google form* yang pengumpulannya dimulai selama 5 bulan (Februari-Juni) yang disebar melalui platform *online* (media sosial seperti instagram, linkedin, telegram, facebook dan X). Responden pada penelitian ini dipilih sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu bekerja sebagai karyawan dengan rentang usia 18-50 tahun dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Selama periode tersebut, kuesioner disebar kepada subjek tanpa pemberian *reward* atau insentif bagi responden yang mengisi kuesioner. Setelah data terkumpul peneliti kemudian melakukan penilaian/*scoring*.

Tahap ketiga, pada tahap terakhir ini peneliti akan melakukan analisa data. Data yang telah dilakukan skoring tersebut akan diinput untuk dilakukan uji analisa data menggunakan alat bantu program analisis statistik berupa SPSS 26.0 (*Statistical Package for Social Science*). Peneliti melakukan uji asumsi data meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian melakukan uji korelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel dependen (*job satisfaction*) dengan variabel independen (*self efficacy*).

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahap pengujian yang bertujuan untuk memeriksa apakah sebaran datanya untuk variabel independen dan dependen telah berdistribusi normal atau tidak (Farhan *et al.*, 2019). Untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang mana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $>0,05$. Pada lampiran uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi variabel *Self efficacy* dan *job satisfaction* senilai 0,000, yang berarti $<0,05$ yang mana hasil bahwa kedua variabel penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pada tahap uji linieritas merupakan tahap pengujian untuk melihat apakah kedua variabel penelitian memiliki hubungan secara langsung atau tidak. Apabila nilai signifikansi *Linearity* senilai $<0,05$ ($p < 0,05$) maka data dinyatakan linear, dan dikatakan tidak linear apabila nilai *Linearity* yang diperoleh $>0,05$ ($p > 0,05$) (Komara, 2016). Berdasarkan tabel uji linieritas pada tabel *linearity* variabel *self efficacy* dan *job satisfaction*, dengan nilai *F* sebesar 12.046 dan tingkat *Sig* sebesar 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang linier antara *self efficacy* dengan *job satisfaction*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Uji Deskriptif

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase	Mean	SD
<i>Self efficacy</i>	Tinggi	143	52,6%	35.45	2.325
	Rendah	129	47,4%		
<i>Job satisfaction</i>	Tinggi	141	51,8%	127.43	11.354
	Rendah	131	48,2%		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan pendekatan statistik hipotetik pada tabel 2 di atas, total dari keseluruhan responden yang terlibat aktif dalam penelitian ini yaitu 272 orang, dimana responden yang memiliki *self efficacy* dengan kategori rendah sejumlah 129 (47,4%), dan yang memiliki kategori tinggi dengan jumlah 143 (52,6%) responden. Kemudian pada variabel *job satisfaction* didapatkan hasil responden pada kategori rendah sejumlah 131 (48,2%), dan kategori tinggi dengan jumlah 141 (51,8%) responden.

Uji Korelasi

Pada tahap uji korelasi, peneliti menggunakan teknik *Rank Spearman*. Teknik ini merupakan salah satu teknik uji korelasi yang dapat digunakan apabila uji asumsi tidak terpenuhi, yaitu data tidak normal dan hubungan yang linear (Lestari, 2019). Uji korelasi dengan teknik ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel signifikan atau tidak, tingkat kekuatan antar variabel, serta melihat arah hubungan antar variabel. Apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka berkorelasi, jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka dinyatakan tidak berkorelasi.

Tabel 3. Uji Korelasi

Variabel	P-Value	Spearman's rho	Keterangan
<i>Self efficacy-Job satisfaction</i>	0,007	0.162	Terdapat Korelasi

Berdasarkan uji korelasi pada tabel 3, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* dengan nilai *Spearman's rho* pada tabel *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,007 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang akan semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* maka semakin rendah pula tingkat *job satisfaction*.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* terhadap *job satisfaction* diterima. Hal

tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy*, maka semakin rendah pula *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakariya (2020) yang menyatakan persepsi *self efficacy* yang tinggi menyebabkan tingkat *job satisfaction* yang tinggi pula, hal ini dikarenakan rasa percaya diri serta kesiapan seseorang untuk beradaptasi dengan situasi yang terjadi. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan merasa mampu dalam menghadapi berbagai tugas yang ada dalam pekerjaannya, karena karyawan tersebut percaya terhadap kemampuan dirinya, tinggi rendahnya *self efficacy* akan berdampak pada bagaimana dia akan melaksanakan pekerjaannya, dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi seorang karyawan akan menunjukkan tingkat kompetennya dan itu akan menghasilkan *job satisfaction* yang tinggi dalam dirinya, perasaan positif yang diterima serta apresiasi dari atasan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah maka kepuasan kerja yang dia rasakan akan rendah pula, itulah mengapa *self efficacy* menjadi salah satu komponen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Purnama & Manuatu (2014) bahwa *self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Selain itu kepuasan kerja merupakan bentuk dari refleksi perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta semua hal yang dihadapi dalam lingkungan tempat kerjanya (Handoko, 2014).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa responden pada kedua variabel berada dalam kategori tinggi, dimana variabel *job satisfaction* dengan persentase 51,8% responden dan 52,6% responden pada variabel *self efficacy*. Adapun *job satisfaction* berada dalam kategori tinggi yang artinya karyawan memiliki *job satisfaction* yang baik, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja, tugas yang diemban, hubungan dengan rekan kerja serta manfaat yang diterima dalam pekerjaan tersebut. Semakin tinggi kapasitas kebutuhan yang terpenuhi maka semakin tinggi juga kepuasan yang diterima. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik), faktor intrinsik yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu komitmen organisasi, konflik pekerjaan keluarga, dan profesionalisme, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri atas gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan gaji/insentif (Sumarlin & Suharto, 2021).

Pada variabel *self efficacy*, menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karyawan mampu untuk mengembangkan keyakinan dirinya terhadap kemampuan yang dimilikinya, dengan menyadari potensi dalam diri serta mengetahui betul terkait kekurangan serta kelebihan pada kemampuan diri masing-masing. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan motivasi, ketekunan, serta kinerja yang lebih baik, karena individu merasa mampu untuk mengendalikan hasil kerja mereka. Parasara & Surya (2016) menyatakan bahwa individu akan yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah saat tujuan yang akan dicapai jelas. Dengan kata lain perusahaan perlu menetapkan pencapaian tujuan yang jelas dari kebijakan perusahaan ataupun target pencapaian bagi individu secara pribadi.

Selain itu, kondisi demografi juga menjadi faktor terbentuknya *job satisfaction* pada karyawan. Berdasarkan kondisi demografi pada aspek jenis kelamin pada penelitian ini didapatkan bahwa tingkat *job satisfaction* laki-laki (59,2%) lebih tinggi daripada tingkat *job satisfaction*

perempuan (40,8%). Hasil tersebut selaras dengan pernyataan Elysa & Ariyanti (2022) bahwa laki-laki cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan karyawan perempuan, sebab dalam hal psikologis perempuan cenderung lebih sensitif daripada laki-laki jika dihadapkan pada situasi tertentu, dimana laki-laki dianggap dapat lebih menghargai atribut eksternal seperti gaji, sementara perempuan mungkin untuk mencari keamanan kerja. Banyak literatur yang menjelaskan hubungan antara *job satisfaction* dengan gender meskipun hasil yang didapat tidak konsisten. Beberapa peneliti menemukan bahwa perempuan cenderung lebih puas daripada laki-laki dan yang lain sebaliknya (Miqyal, 2019), sehingga perlu adanya peninjauan kembali terkait hubungan antara gender terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan karakteristik responden pada aspek usia, dimana mayoritas karyawan pada penelitian ini berusia 21-30 tahun yakni sejumlah 162 responden (59,5%) dengan 33,5% nya adalah responden yang masuk ke dalam kategori tinggi. Pada rentang usia tersebut merupakan rentang usia dimana seseorang berada dalam golongan usia muda yang cenderung produktif untuk bekerja serta mengembangkan karir. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widakdo *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa usia yang lebih tua bukan patokan seseorang memiliki ilmu serta pengetahuan yang lebih baik dari pada seseorang yang usianya lebih muda, hal ini dikarenakan usia muda cenderung memiliki daya tangkap serta ingatan yang lebih baik terhadap informasi baru dari pada usia yang lebih tua.

Berdasarkan jenis pekerjaan, mayoritas responden bekerja sebagai karyawan swasta yakni sebanyak 219 (80,5%) yang mana diantaranya responden sejumlah 113 (41,5%) memiliki tingkat *job satisfaction* pada kategori tinggi. Karyawan swasta seringkali memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam menjalankan tugas mereka (Artisa, 2017). Serta beberapa karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta memungkinkan mendapat penawaran kesempatan yang lebih besar untuk kemajuan karir dan promosi. Hal ini juga berkaitan dengan data demografi status pekerjaan dimana mayoritas responden merupakan karyawan kontrak sejumlah 156 responden. Salah satu alasan mengapa karyawan kontrak memiliki tingkat *job satisfaction* lebih baik dibanding karyawan tetap sebab mereka memiliki fleksibilitas dalam pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Menurut Syarif (2022) perjanjian kerja merupakan bentuk perjanjian terkait hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang sifatnya dicurahkan dalam perjanjian kerja, salah satunya adalah waktu tertentu, yang berisikan pertukaran hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dan juga karyawan kontrak dapat memilih kontrak sesuai dengan minat dan keahlian mereka sehingga hal ini dapat meningkatkan *job satisfaction*.

Berdasarkan jabatan, mayoritas responden merupakan staf sejumlah 189 (69,5%) responden yang mana 93 (34,2%) memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi. Hal ini Disebabkan karyawan dengan posisi staf memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, berbeda halnya dengan posisi manajer atau supervisor yang memiliki tekanan dalam menghadapi tanggung jawab untuk memimpin suatu tim atau mengelola sumber daya manusia yang membawa tekanan ekstra dan ekspektasi tinggi yang mungkin tidak dialami oleh karyawan dengan posisi staf (Raharjo, 2022).

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 126 (46,3%) responden diantaranya sejumlah 63 (23,2%) responden memiliki tingkat *job satisfaction* pada kategori tinggi, hal ini dikarenakan dalam kurun waktu 1-5 tahun termasuk dalam kategori baru, karyawan dengan kategori ini masih membutuhkan bimbingan serta arahan dalam pekerjaan (Kurniawati, 2014), oleh karena itu pengalaman awal yang positif dapat menentukan penilaiannya terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Untuk posisi karyawan baru beberapa perusahaan cenderung memberikan banyak peluang untuk mengembangkan serta

memberi pelatihan kepada karyawan baru sehingga mereka mampu beradaptasi serta berkembang sesuai peran mereka, dengan begitu harapan awal mereka dapat terpenuhi, misal gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, juga kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan pendapat Saputro & Palupiningdyah (2017) dimana apabila *job satisfaction* karyawan tinggi, maka kesejahteraan karyawan secara psikologis akan tinggi, hal ini berdasarkan hubungan positif dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan, sehingga penting bagi perusahaan dalam mempertimbangkan intervensi seperti pengembangan program atau pelatihan yang dapat meningkatkan *self efficacy* pada karyawan. Dimana pelatihan yang terarah dan sistematis akan menunjang karir karyawan, dimana karyawan akan mendapatkan ilmu baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga kepuasan kerja karyawan terjamin, serta pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan lebih baik (Marni *et al.*, 2023).

Keterbatasan pada penelitian ini adalah dalam hal generalisasi data dimana sampel pada penelitian ini diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling (non probability sampling)*, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh populasi, oleh karena itu generalisasi dari hasil penelitian ini perlu dilakukan dengan cermat dan harus mempertimbangkan keragaman populasi sebenarnya. Salah satu kelebihan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini adalah variasi populasi dan sampel penelitian terkait data demografi, faktor demografis seperti usia, masa kerja, jenis pekerjaan dan jabatan bisa mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan *job satisfaction*. Meneliti populasi yang berbeda atau lebih spesifik dapat memperkaya literatur terkait bagaimana variabel ini berinteraksi dalam berbagai konteks.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada individu, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*, begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* akan membuat tingkat *job satisfaction* rendah pula.

Karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi akan terus menunjukkan performa kerja yang baik sehingga hal ini menguntungkan perusahaan, dimana karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan membantu perusahaan untuk terus berkembang serta membantu dalam mewujudkan cita-cita perusahaan. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah, untuk meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan maka hal yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan adalah memastikan terpenuhinya proses pengembangan dan pelatihan yang dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan sehingga karyawan mampu mencapai *job satisfaction*, sedangkan untuk karyawan yaitu dengan meningkatkan kepercayaan diri mereka melalui pengembangan keterampilan serta pemahaman yang lebih baik tentang kemampuan mereka, bisa dimulai dengan mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih efektif karena karyawan percaya bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang ada, sehingga dapat membantu mencapai *job satisfaction* yang diharapkan. Kemudian implikasi teoritis yaitu untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan eksplorasi terhadap variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan *job satisfaction* seperti faktor motivasional, dukungan sosial, atau kondisi kerja lainnya yang dapat memoderisasi atau menguatkan hubungan ini.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. [Ebook]. Aswaja Pressindo. <https://core.ac.uk/download/pdf/45258621.pdf>.
- Abdullah, M., & Rahmi, L. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pt. Mitra andal sejati. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10 (3), 854-873. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.714>.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>.
- Ananda, G. D., Basamalah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh self efficacy, gaya kepemimpinan islam dan kompensasi terhadap subjective well being dan kinerja pada karyawan BPR syariah di Sulawesi selatan. *Journal of Management Science JMS*, 3(1), 105-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jms.v3i1.911>.
- Ardiani, F. (2018). Hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i2.23404>.
- Ariani, L. P., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 782-789. <https://doi.org/10.32795/widyaaamrita.v4i1.3036>.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan teknik sampling berdasarkan perhitungan efisiensi relatif. *Jurnal Statistika Universitas Muhammadiyah Semarang*, 6(2), 166-171. <https://doi.org/10.26714/jsunimus.6.2.2018.%25p>.
- Arshad, Z. M., & Mustapha, R. (2017). Hubungan antara beban tugas dengan efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah di kolej vokasional. *Sains Humanika*, 9(1-5), 35-43. <https://doi.org/10.11113/sh.v9n1-5.1174>.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pt. Neotekno nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3). <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>.
- Cahyani & Qomariyah.(2019). Peran work engagement terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit. *jurnal psikologi*, 12(1), 11-21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>.
- CNBC Indonesia. 2023. “75% karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka saat ini”.

<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20230712145703-33-453646/survei-75-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda>, diakses pada 13 Desember 2023.

- Data Indonesia. (2023). “Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia mencapai 139,85 juta orang pada bulan Agustus 2023”. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-jumlah-pekerja-di-indonesia-menurut-latar-pendidikan-pada-agustus-2023>, diakses pada 26 Desember 2023.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh self-Efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy bali tour & travel denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15-24.
- Dewi, S. (2022). Layanan bimbingan karier dalam upaya meningkatkan self efficacy siswa kelas xii dalam pemilihan karier. *Jurnal edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), 29-44. <http://dx.doi.org/10.22373/je.v8i1.8995>.
- Effendy, M. A., Sukarman, H., Perdana, M. P., & Iskandar, T. (2023). Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perpu cipta kerja: Review terhadap undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 11(2), 246. <https://doi.org/10.25157/justisi.v11i2.11769>.
- Farhan, M., Helmy, H., & Afriyenti, M. (2019). Pengaruh machiavellian dan love of money terhadap persepsi etika penggelapan pajak dengan religiusitas sebagai variabel moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1), 470-486. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i1.88>.
- Fauziyyah, A., & Luzvinda, L. (2017). Effect of job satisfaction and gratitude on organizational citizenship behavior. *Journal of psychology*, 22 (1).
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi [Ebook]. LPPM UNHAS YTEBUIRENG JOMBANG. <https://eprints.unhasy.ac.id/199/1/Buku%20ISBN%20Menanamkan%20Efikasi.pdf>.
- Garg K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement : A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-137. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher’s job satisfaction and self efficacy: A review. *European Scientific Journal*, 10(22), 321-342. <https://doi.org/10.4236/nm.2024.153010>.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia edisi 2*. [Ebook]. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. https://www.uui.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia-compress0.pdf.

- Jerusalem, M., & Mittag, W. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. [Ebook]. 177-201. https://www.researchgate.net/profile/Barry-Zimmerman-2/publication/247480203_Self_efficacy_and_educational_development/links/549b67770cf2b80371371ad5/Self-efficacy-and-educational-development.pdf#page=194.
- Jobstreet.com. 2014. "73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka". <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puasdengan-pekerjaan-mereka/#.XnxRxIgzbiU>, diakses pada 20 November 2023.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>.
- Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.949>.
- Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). Job Satisfaction Survey. <https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-indonesian.docx>.
- Karnan, K. ., & Marimuthu, K. . (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan [Principal collaborative leadership style and level of job satisfaction of national secondary school teachers] . *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 191-207. <https://doi.org/10.33306/mjssh/133>.
- Komara, I. B. (2016). Hubungan antara kepercayaan diri dengan prestasi belajar dan perencanaan karir siswa. *Jurnal Psikopedagogia*, 5(1), 33-42. <http://dx.doi.org/10.12928/psikopedagogia.v5i1.4474>.
- Kuspini, A. (2020). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan akper saifuddin zuhri indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 1603–1616. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol6.iss1.2020.470>.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135-149.
- Lestari, A. O. A. W. (2019). Hubungan pengetahuan dan sikap terhadap perilaku cuci tangan pada masyarakat Kelurahan Pegirian. *Jurnal Promkes: The Indonesian Journal of Health Promotion and Health Education*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.20473/jpk.v7.i1.2019.1-11>.
- Lianto, L. (2019). Self-efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>.
- Lodjo, F.S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*, 1(3),p: 747-755. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1882>.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279.

- Marni, S., Julisman., Agustini R. (2023) Hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.ISS Indonesia. *Jurnal Rekaman : Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 7(2), 169-176. Retrieved from <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman>.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98-111. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>.
- Mulyadi, S., Basuki, A. H., & Rahardjo, W. (2016). Student's tutorial system perception, academic self-efficacy, and creativity effects on self-regulated learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 598-602. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.
- Nurbudiyani, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Journal*, 16(1), 7–13. <https://doi.org/10.33084/anterior.v16i1.75>.
- Oktariani, O. (2018). Peranan self efficacy dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 3(1), 45–54. <https://doi.org/10.22303/KOGNISI.3.1.2018.41-50>.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>.
- Prabowo, G. A., (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pt. kusuma sandang mekarjaya sleman yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta. Thesis Program S1 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV.Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4), 43-58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>.
- Prastica, E. J., & Silitonga, P. (2022). Pengaruh self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan manhattan hotel jakarta. *Journal of Human Capital Development*, 9 (1), 1-15. <http://ejournal.stein.ac.id/index.php/hcd>.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7339-7365.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, [Ebook], 1-114. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/download/260/291>.
- Ramli, A. H. (2019). work environment, job satisfaction, and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42. <http://dx.doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>.

- Santoso, A., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. sukanda djaya denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p06>
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensi turnover pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 307-311. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15203>.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. [Ebook]. PT. Bumi Aksara. <http://repo.darmajaya.ac.id/4507/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Membangun%20Kerja%20yang%20Solid%20untuk%20Meningkatkan%20Kinerja%20by%20Prof.%20Dr.%20Lijan%20Poltak%20Sinambela%20%28z-lib.org%29.pdf>.
- Siregar, E., & Anggina, N. R. (2020). Pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145>.
- Sjarifudin, D., & Ali, H. (2023). Determination of job satisfaction: Analysis of self-efficacy, work motivation and work environment (garment in indonesia). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 845-853. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5.1834>.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assesment, causes, and consuquences*. [Ebook]. California: Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. [Ebook]. ALFABETA.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248. <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i4.772>.
- Sumarlin, S., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai ptkin remunerasi di indonesia. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 289-308. <https://doi.org/10.24252/assets.v11i2.23668>.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304-313. <http://dx.doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Syarif, M. (2022). Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja. *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 169–176. <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.

- Wahyuningsih, & Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di kabupaten temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>.
- Wang, Y. (2024). Factors affecting employees' job satisfaction: Organizational and individual levels. *In SHS Web of Conferences*. 1-5. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/202418101037>.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>.
- Widakdo, D. S., Holik, A., & Iska, L. N. (2021). Efek usia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian. *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), 52-59. <https://doi.org/10.25015/17202131614>.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Dwi fajar semesta denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Journal of Society*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.
- Zakariya, Y. F. (2020) Pengaruh iklim sekolah dan efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja sebagian besar guru STEM: Pendekatan invarian multikelompok struktural. *Internasional Journal of STEM Education*, 7(10). <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala *Job satisfaction* dan *Self Efficacy*

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Perkenalkan saya Rike Norma Yunita mahasiswi S1 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir (skripsi). Adapun beberapa kriteria responden dalam yang dibutuhkan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Rentang usia 18-50 tahun
3. Bekerja sebagai karyawan

Saya sebagai peneliti meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Semua identitas serta hasil jawaban responden akan dirahasiakan dan tidak akan disebar luaskan, data tersebut hanya digunakan untuk keperluan penelitian tugas akhir, sehingga Anda tidak perlu ragu dalam memberikan jawaban sesuai dengan situasi atau keadaan Anda.

Sebagai peneliti, saya terikat dengan kode etik psikologi yang menyatakan bahwa saya berkewajiban menjaga kerahasiaan informasi dan data untuk kepentingan penelitian semata, apabila terdapat pertanyaan, kritik, dan saran terkait dengan penelitian ini dapat menghubungi saya melalui email: rikeyunita146@gmail.com

Atas kesediaan Anda dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Apakah anda bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini

- Ya

Inisial

Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

Usia

Jenis pekerjaan

- Karyawan swasta
- Pegawai negeri
- Lainnya

Status pekerjaan

- Tetap
- kontrak

Jabatan

- Manager
- Supervisor

- Staff
- Lainnya

Masa kerja

- Kurang <1 tahun
- 1-5 tahun
- 6-10 tahun
- 11-15 tahun
- Lebih >15 tahun

Blueprint Skala Job Satisfaction

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Gaji (<i>pay</i>)	1, 28	10, 19	4
2	Promosi (<i>promotion</i>)	11, 20, 33	2	4
3	Kepemimpinan/ pengawasan(<i>supervision</i>)	3, 30	12, 21	4
4	Tunjangan (<i>fringe benefits</i>)	13, 22	4, 29	4
5	Penghargaan dari perusahaan (<i>contingent rewards</i>)	5	14, 23, 32	4
6	Prosedur kerja (<i>operating conditions</i>)	15	6, 24, 31	4
7	Rekan kerja (<i>coworkers</i>)	7, 25	16, 34	4
8	Sifat pekerjaan (<i>nature of work</i>)	17, 27, 35	8	4
9	Komunikasi (<i>communication</i>)	9	18, 26, 36	4
Total				36

Penilaian Skala Job Satisfaction

Pilihan Jawaban	Nilai Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	6
Tidak Setuju	2	5
Sedikit Tidak Setuju	3	4
Sedikit Setuju	4	3
Setuju	5	2
Sangat Setuju	6	1

Skala Job satisfaction

Mohon menjawab dengan memilih angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda dalam skala 1 hingga 6, dimana 1 yang berarti “sangat tidak setuju” hingga 6 yang berarti “sangat setuju”.

	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sedikit tidak setuju	Sedikit setuju	Setuju	Sangat setuju
1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.						
2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.						
3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.						
4) Saya merasa kurang puas dengan <i>benefit</i> yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.						
5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.						
6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.						
7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.						
8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.						
9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.						
10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.						
11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.						
12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.						
13) <i>Benefit</i> yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.						
14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.						
15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.						
16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.						

17) Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.						
18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.						
19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.						
20) Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.						
21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.						
22) Paket <i>benefit</i> yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).						
23) Sedikit hadiah/penghargaan/ <i>reward</i> untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.						
24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.						
25) Rekan kerja saya menyenangkan.						
26) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.						
27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.						
28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.						
29) Ada <i>benefit</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.						
30) Saya senang dengan atasan saya.						
31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.						
32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.						
33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.						
34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.						
35) Pekerjaan saya menyenangkan.						

36) Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.



Blueprint Skala *Self efficacy*

Variabel	Indikator	Item
Self Efficacy	<i>Magnitude</i>	Item 1 Item 2
	<i>Strength</i>	Item 3 Item 4 Item 5 Item 6
	<i>Generality</i>	Item 7 Item 8 Item 9

Skala *Self efficacy*

(1= sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju)

Indikator	Item
<i>Level</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitan • Saya mengerjakan tugas yang saya rasa mampu untuk dilakukan dan menghindari tugas diluar batas kemampuan saya
<i>Strenght</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usaha saya meskipun saya menghadapi rintangan • Saya memiliki kemampuan dalam berpikir kreatif • Saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan menjalankan ide kreatif • Saya memiliki kemampuan mengidentifikasi peluang untuk menjalankan tugas dengan baik
<i>Generality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki <i>mindset</i> yang positif untuk menjalankan aktivitas dengan baik • Saya yakin dapat mengelola emosi yang berkaitan dengan tugas yang saya jalankan • Saya yakin dapat merencanakan, menginisiasi dan memaintenance hubungan dan pekerjaan dalam organisasi saya

Lampiran 2. Tabulasi Data *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction*

Tabulasi Data *Self Efficacy*

X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	X. 7	X. 8	X. 9	Total
4	2	4	5	5	5	5	4	4	38
5	5	4	3	2	3	3	3	3	31
5	5	3	4	5	2	5	5	3	37
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
3	5	4	3	3	3	4	2	5	32
4	2	3	3	5	5	3	3	4	32
3	5	3	3	4	4	5	4	2	33
3	4	4	3	3	4	4	4	3	32
5	5	2	3	3	4	4	4	5	35
5	1	3	5	5	5	5	3	5	37
5	3	4	4	5	4	4	2	4	35
2	4	4	3	5	5	5	5	3	36
3	3	4	4	5	3	5	3	2	32
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
2	3	5	5	3	5	5	3	5	36
3	5	2	4	5	3	5	5	3	35
4	5	3	5	5	3	5	5	4	39
3	3	5	5	3	5	5	3	5	37
2	3	5	4	3	5	5	4	5	36
3	5	3	5	3	2	4	5	3	33
3	3	4	5	4	3	5	4	2	33
4	4	3	4	5	5	4	4	5	38
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
3	3	5	3	4	4	4	3	4	33
4	3	5	5	5	5	5	3	5	40
3	3	4	3	3	4	5	4	5	34
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
3	2	4	4	4	4	5	4	4	34
4	3	4	4	3	4	3	5	3	33
3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	3	4	4	5	5	37
4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
5	3	3	4	4	5	5	2	4	35
4	4	5	4	3	5	2	3	3	33
4	5	2	5	3	3	5	5	4	36
3	4	3	5	4	5	2	5	5	36
5	5	5	4	4	3	4	5	4	39
3	4	3	2	5	5	5	5	3	35
4	4	5	3	4	4	5	3	5	37
4	4	5	3	3	5	2	5	5	36
4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	3	3	4	4	5	5	37
4	5	5	3	2	5	5	5	5	39
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34

5	5	5	4	4	5	5	5	3	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
5	5	5	3	3	3	5	3	5	37
4	4	5	5	5	5	5	3	5	41
4	5	5	5	4	5	5	3	5	41
3	5	2	5	4	4	3	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	3	3	3	4	5	3	34
4	5	3	2	3	4	4	3	5	33
4	4	4	3	3	4	3	2	3	30
4	2	4	4	4	3	3	4	4	32
3	4	5	3	3	4	4	3	3	32
4	2	5	4	3	4	5	4	3	34
2	5	5	5	4	4	5	5	5	40
5	2	4	4	3	3	4	3	2	30
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	3	4	4	2	4	5	36
5	4	3	3	4	3	2	5	4	33
3	4	5	5	5	3	5	5	3	38
4	3	4	5	4	4	4	3	5	36
3	3	5	2	5	3	4	4	4	33
3	3	5	3	3	3	4	3	3	30
4	3	5	5	4	2	4	5	5	37
3	4	5	3	4	2	4	4	5	34
4	2	5	4	4	4	5	3	4	35
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
1	3	5	3	3	4	4	5	2	30
4	2	5	5	4	4	4	4	3	35
4	4	5	5	5	4	4	4	3	38
5	3	5	5	5	5	3	3	3	37
3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	5	4	5	37
4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
5	1	5	5	5	5	5	5	5	41
4	5	3	5	4	3	5	4	5	38
1	1	5	4	5	5	5	5	4	35
5	5	5	4	5	4	2	4	5	39
4	3	4	5	5	5	4	3	3	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
2	3	5	5	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	5	4	2	5	4	3	5	34
2	3	5	4	3	5	5	3	5	35
3	5	3	5	3	3	5	3	5	35
3	4	3	2	3	5	5	1	4	30
4	5	3	5	4	3	2	1	3	30
4	5	3	5	5	3	5	5	3	38
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
4	5	5	3	5	4	5	4	2	37
4	4	3	5	5	3	5	5	4	38
3	5	3	5	3	3	4	3	5	34

4	5	5	4	3	3	4	5	3	36
4	2	3	5	4	5	4	5	3	35
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
2	5	3	5	3	5	4	5	3	35
3	5	3	5	4	4	4	3	5	36
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
3	5	3	5	1	4	3	4	2	30
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
2	4	3	5	4	3	5	5	4	35
3	5	3	4	3	4	2	4	3	31
3	5	3	5	4	3	5	4	2	34
2	5	3	5	4	5	3	2	3	32
2	5	3	5	3	5	4	3	5	35
4	5	3	5	4	3	5	4	3	36
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
3	4	3	5	3	4	2	4	5	33
3	5	2	5	4	3	5	4	5	36
4	4	3	5	4	5	3	5	4	37
4	4	3	5	5	3	5	5	3	37
2	3	3	1	4	5	3	5	5	31
3	4	3	5	3	5	3	5	4	35
3	5	3	5	5	3	5	5	4	38
4	4	3	5	5	3	5	3	5	37
3	5	3	5	5	3	3	2	1	30
4	5	3	5	5	3	5	4	5	39
3	4	3	5	4	3	5	5	3	35
4	5	3	4	5	5	3	5	5	39
3	5	3	5	5	4	3	2	2	32
3	5	3	5	4	4	2	5	2	33
3	5	3	5	5	4	5	3	5	38
3	3	2	4	4	3	4	3	5	31
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
4	5	2	5	4	5	4	3	5	37
3	5	3	5	4	3	5	5	3	36
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
4	5	3	5	4	3	4	2	5	35
4	5	3	5	4	5	3	5	4	38
4	5	3	5	4	3	2	3	2	31
4	5	3	5	4	3	5	2	5	36
4	4	2	4	3	5	5	3	5	35
4	5	3	5	3	4	5	3	5	37
4	5	3	5	5	3	5	5	3	38
4	5	3	4	2	3	5	5	3	34
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
2	4	3	5	5	3	5	5	4	36
5	4	3	5	5	3	5	3	4	37
4	3	5	3	5	3	5	3	5	36
3	5	3	5	3	5	3	5	4	36
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
4	4	5	3	5	4	3	5	4	37
2	5	3	5	3	5	4	3	4	34
3	5	4	5	3	4	1	3	5	33
5	3	4	3	5	4	2	5	4	35
3	3	3	5	3	5	3	5	4	34
1	3	5	4	5	5	4	3	5	35
3	5	3	5	4	3	5	4	2	34
3	5	3	5	4	4	3	5	4	36

2	5	3	3	5	4	3	5	4	34
4	5	3	5	4	3	5	4	3	36
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
3	5	4	3	5	4	3	5	4	36
2	4	3	5	4	3	5	4	5	35
2	3	4	3	3	5	4	3	5	32
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
3	5	3	5	4	3	5	5	4	37
3	4	3	5	4	5	3	5	4	36
4	4	3	5	4	5	3	5	4	37
3	5	3	5	4	5	4	2	1	32
4	4	3	4	3	5	4	5	3	35
3	4	3	5	4	3	5	4	3	34
4	5	3	5	3	5	4	3	5	37
3	5	3	5	4	3	5	3	5	36
4	5	3	5	4	5	3	4	3	36
4	4	4	3	5	4	3	5	4	36
4	5	3	5	4	3	5	4	3	36
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
4	5	3	5	4	3	5	4	3	36
4	4	3	5	3	3	4	3	5	34
3	5	3	5	4	3	5	3	4	35
3	5	3	3	5	4	5	3	5	36
3	5	3	5	4	3	3	4	3	33
2	5	3	3	5	4	5	3	5	35
3	4	3	5	3	3	5	4	5	35
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
2	4	3	5	4	3	4	4	4	33
3	3	4	4	5	3	5	2	5	34
3	4	3	5	4	3	5	5	3	35
2	5	3	5	4	3	3	5	4	34
3	5	3	4	3	5	4	3	5	35
4	5	3	5	4	4	4	5	3	37
2	4	3	5	3	5	4	5	3	34
3	5	3	5	4	5	3	5	3	36
3	4	3	5	4	3	5	4	2	33
4	5	3	5	3	5	3	4	3	35
4	5	3	5	4	5	3	2	1	32
4	5	2	4	5	3	5	3	4	35
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
4	5	3	5	4	5	3	2	3	34
3	3	3	4	5	3	5	4	3	33
3	5	3	5	3	4	4	4	5	36
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
3	4	3	5	4	5	3	5	4	36
1	3	4	5	3	5	3	5	3	32
3	4	3	5	4	3	5	4	5	36
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
1	5	3	3	4	2	4	4	5	31
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
4	5	3	5	4	2	5	4	5	37
4	4	3	5	4	3	5	4	5	37
3	5	3	5	5	3	5	4	4	37
2	2	4	5	3	5	4	3	5	33
4	5	3	5	4	3	4	5	3	36

4	5	3	5	4	3	3	5	4	36
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
4	5	3	5	4	5	3	5	4	38
3	4	3	5	4	3	5	4	3	34
3	2	3	5	4	3	5	3	5	33
3	4	3	5	4	3	5	4	3	34
2	4	3	5	3	4	3	5	4	33
3	3	5	4	3	5	4	5	3	35
2	5	3	5	4	3	5	4	5	36
2	5	3	5	4	3	5	4	5	36
4	5	3	5	4	5	3	5	4	38
4	5	3	5	4	3	5	3	5	37
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
4	5	1	2	3	4	5	3	5	32
4	5	3	5	4	5	3	5	4	38
4	5	3	5	4	5	3	5	5	39
2	5	3	5	4	5	4	5	3	36
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
3	5	3	4	3	4	5	3	5	35
4	3	5	4	5	3	5	5	3	37
1	5	3	5	4	5	3	5	4	35
5	4	3	1	3	5	4	3	5	33
3	3	5	4	5	3	4	3	2	32
4	5	3	5	4	3	5	4	5	38
2	5	3	5	3	5	4	3	5	35
3	5	3	5	3	3	5	4	5	36
1	5	3	5	3	4	5	3	5	34
1	5	3	5	4	5	3	5	5	36
3	5	3	5	4	5	3	5	5	38
2	5	3	5	4	3	5	4	5	36
3	5	3	5	4	3	5	4	5	37
3	5	3	5	4	2	5	4	5	36
2	5	3	5	4	3	5	4	5	36
4	5	3	5	3	5	4	3	5	37
3	5	3	5	4	3	4	3	5	35
2	4	4	5	3	5	5	3	5	36
2	5	3	5	4	3	5	4	3	34
3	5	3	5	4	3	5	3	4	35
3	4	3	5	4	5	3	5	5	37
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
3	5	3	3	5	4	5	3	5	36
3	5	3	5	4	3	5	4	3	35
4	5	3	5	3	5	4	3	5	37
3	5	4	3	5	4	3	5	4	36
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
3	5	3	5	4	5	3	5	4	37
2	4	3	5	4	3	5	4	3	33
2	5	3	5	4	5	3	5	4	36
2	5	3	5	4	5	3	5	5	37
3	5	3	5	4	3	4	3	5	35

5	2	5	4	2	3	4	6	1	2	4	5	2	3	2	3	4	6	5	3	1	5	4	3	5	2	4	6	6	5	6	5	2	6	5	6	142
5	3	5	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	2	3	5	3	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	119
6	3	5	6	1	4	5	5	6	4	2	1	5	6	3	5	4	6	6	3	6	5	4	3	4	5	2	5	5	3	1	5	6	4	6	2	152
5	2	6	4	6	4	6	4	6	3	5	6	4	3	4	4	6	2	4	4	4	6	2	2	6	3	5	5	2	5	2	3	4	3	4	3	147
3	4	6	2	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	2	3	4	5	6	3	2	3	4	5	2	4	3	4	6	4	3	4	3	5	4	3	138
5	2	5	4	4	5	5	6	4	1	4	4	3	5	4	4	6	6	3	3	4	5	2	2	6	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5	5	149
5	3	5	1	6	2	6	4	4	1	5	2	4	2	5	1	5	2	2	6	1	6	2	1	6	2	5	5	2	6	1	2	6	4	5	3	128
4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	2	3	2	2	5	4	4	2	5	4	2	2	2	138
4	5	2	2	4	5	3	2	5	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	5	5	5	5	2	1	3	3	3	5	3	3	123
3	3	4	2	6	1	4	4	4	1	6	3	4	3	5	3	5	4	1	5	2	1	4	1	4	3	6	5	1	4	1	4	3	5	6	2	123
5	3	6	5	4	4	6	2	5	4	5	3	4	1	4	2	3	1	5	3	3	4	4	3	5	3	3	6	3	5	2	3	3	2	3	3	130
6	1	6	2	6	1	6	3	6	2	6	3	4	2	6	1	6	1	2	6	1	6	1	1	6	1	6	6	1	6	1	3	6	2	6	2	131
3	2	5	1	4	6	4	6	5	2	3	5	5	4	6	5	3	1	2	6	3	4	2	5	1	1	5	6	4	5	6	3	4	5	4	6	142
6	1	6	4	5	5	6	1	5	3	6	6	4	3	6	3	4	5	2	6	5	6	2	1	6	2	6	6	2	6	1	1	6	2	5	1	145
6	2	5	2	3	2	5	4	3	1	4	4	3	6	5	3	5	1	6	2	4	5	4	2	6	4	5	3	4	5	6	2	5	4	5	6	142
1	3	5	4	5	3	6	5	5	3	6	4	3	2	4	4	4	5	5	3	6	4	4	5	4	6	1	5	4	5	2	5	6	4	4	1	146
5	3	6	2	4	2	6	1	6	3	6	1	4	5	5	2	6	6	5	3	6	3	5	2	5	3	1	6	2	4	4	5	6	5	6	1	145
6	2	1	5	5	4	4	5	3	6	3	4	1	2	3	5	6	3	2	5	6	5	4	2	6	3	4	5	2	6	5	5	6	6	4	2	146
4	5	4	3	3	3	5	6	4	3	6	5	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	149
4	5	5	4	6	2	6	4	5	3	6	4	5	4	4	4	6	3	4	4	4	5	2	3	6	4	6	5	4	3	2	4	5	4	6	1	152
5	6	3	2	4	2	5	3	5	1	5	3	6	2	5	4	5	2	2	5	2	6	2	1	6	3	5	6	2	6	2	1	5	2	5	6	135
5	3	5	3	5	3	6	3	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	2	6	3	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	150
4	5	3	6	4	6	3	2	1	5	3	3	6	6	4	3	5	1	6	3	5	6	5	5	6	3	2	4	2	5	4	5	5	6	3	2	147
4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	2	3	4	5	5	5	3	5	5	3	2	6	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	149
3	6	6	6	1	4	6	6	6	1	6	6	6	4	3	1	6	6	6	1	6	6	4	1	6	6	6	1	1	6	1	4	6	1	6	1	152
5	2	5	4	5	3	5	2	5	2	4	5	4	2	5	5	3	4	3	4	2	5	3	3	5	2	3	3	5	5	2	2	4	5	3	3	132
1	6	6	6	4	2	6	6	6	3	5	3	1	6	6	5	6	6	6	6	4	3	1	1	6	6	3	4	6	5	1	3	4	4	3	2	152
5	3	6	5	6	1	2	5	4	1	6	3	5	6	3	4	6	6	4	3	6	2	5	1	6	2	6	6	3	6	4	3	6	5	3	2	150
6	4	2	3	6	2	6	2	6	1	6	4	5	5	4	2	6	6	6	4	6	4	3	2	5	4	6	1	1	6	1	4	6	1	4	5	145
4	4	3	2	5	6	5	6	1	3	3	6	2	6	2	4	3	5	3	1	3	2	5	6	5	5	2	4	2	4	3	5	6	6	3	1	136
6	5	5	3	4	2	5	1	1	2	3	4	5	6	5	3	4	5	3	2	5	5	1	5	6	5	3	5	3	4	2	6	4	5	3	4	140
5	2	6	5	4	3	3	5	5	6	5	5	4	1	2	5	5	2	5	2	4	6	3	2	5	5	4	6	6	4	2	5	4	5	3	6	150

2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	3	5	5	2	3	5	4	5	4	3	133
2	5	3	2	4	2	5	4	3	3	5	2	4	2	2	4	3	2	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	6	1	121
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	2	2	2	3	2	5	5	3	124
3	2	5	2	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	5	5	2	3	3	4	5	4	2	5	4	3	131
5	2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	3	152
5	4	6	3	5	2	4	4	5	3	5	1	6	5	4	3	5	5	6	3	6	6	2	3	4	4	5	3	6	6	1	3	4	6	5	2	150
6	3	4	2	5	3	5	1	5	4	6	6	6	3	3	4	6	5	5	4	4	2	3	1	6	3	6	6	3	5	4	4	3	2	6	5	149
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	126
5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	2	5	2	2	4	2	5	3	4	5	3	5	3	142
2	4	4	2	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	3	5	5	5	2	3	3	3	2	3	5	3	5	3	3	3	2	2	3	5	4	3	124
4	2	4	4	4	4	5	3	5	1	6	3	2	5	3	5	5	5	4	2	2	2	4	3	5	4	5	2	3	5	2	4	2	6	4	4	133
4	1	5	3	3	5	4	6	3	3	1	4	1	6	5	2	6	6	5	1	6	2	5	4	4	1	6	6	6	4	5	5	5	6	6	6	151
2	3	5	5	3	2	4	6	6	6	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	133
5	4	3	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	4	3	5	5	5	3	4	3	1	4	3	5	4	3	138
2	1	5	1	3	6	5	2	5	1	5	1	1	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	6	5	6	3	1	2	3	5	3	1	3	3	4	113
1	6	5	4	4	3	5	5	6	2	5	3	4	3	1	3	5	6	5	4	6	5	4	3	4	5	5	4	4	2	6	4	5	5	2	6	150
6	5	4	3	3	6	6	4	2	5	3	2	4	5	2	6	3	1	6	1	5	5	3	6	4	5	6	1	6	5	2	5	4	3	4	3	144
3	5	5	3	4	4	4	5	4	1	5	3	2	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	5	4	3	4	2	3	2	3	5	3	125
5	2	5	3	6	4	3	5	4	4	2	6	4	1	4	1	5	5	5	6	6	5	4	5	5	3	3	5	6	5	4	3	4	5	2	6	151
2	2	6	5	6	3	5	5	1	1	5	6	4	3	2	5	4	5	3	2	6	6	2	3	3	2	5	4	5	6	2	5	5	5	4	6	144
3	4	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	5	3	6	6	2	1	1	6	3	2	1	1	5	6	6	2	1	3	5	1	4	1	105
5	2	4	2	4	4	1	4	2	2	5	4	6	2	3	4	6	4	2	4	2	2	5	1	1	2	6	5	5	5	4	2	5	1	5	4	125
4	2	6	3	4	5	5	2	3	3	6	4	4	3	2	2	5	3	3	5	5	5	2	1	5	3	5	4	6	5	2	3	3	5	4	3	135
3	2	4	5	6	5	4	6	3	1	2	3	6	1	1	3	6	4	1	5	5	2	6	5	4	2	6	6	1	2	3	3	6	2	3	5	132
3	4	4	3	3	4	2	4	3	5	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	127
3	1	5	4	1	6	6	6	6	3	5	4	6	4	6	2	4	6	3	1	3	6	5	1	6	6	6	5	1	1	4	2	5	6	6	4	149
3	4	1	5	5	3	6	3	6	1	5	1	2	3	6	5	6	4	1	3	2	6	4	1	6	4	5	2	6	5	1	1	4	6	6	3	135
4	2	5	1	4	3	5	1	6	6	5	4	3	5	2	5	4	3	4	2	5	4	3	4	5	2	6	5	3	4	4	3	6	5	6	1	140
6	1	6	5	3	4	6	5	2	2	3	3	6	5	6	4	2	4	3	1	6	6	5	5	2	4	2	6	1	3	3	6	6	5	3	3	143
6	3	6	3	6	3	4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	3	1	4	1	6	3	2	6	3	6	6	3	6	2	3	6	2	4	1	130
3	3	6	3	4	6	6	3	5	3	5	5	5	3	4	4	6	6	2	2	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	2	3	4	5	5	3	148
2	2	4	4	5	5	3	5	5	1	3	4	5	5	3	2	6	1	5	4	4	5	1	4	5	2	6	5	2	2	1	4	4	6	4	1	130

4	5	6	1	3	2	6	4	2	1	3	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	2	1	2	6	5	4	3	2	6	2	2	5	2	3	3	123	
5	2	5	3	5	4	5	3	5	1	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	2	144	
3	3	4	2	4	3	4	2	5	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	125	
5	4	5	1	4	2	4	3	4	5	6	6	4	1	3	4	3	5	5	4	5	6	4	3	4	4	4	6	5	4	2	1	5	5	6	5	147	
3	1	5	2	3	2	6	1	4	1	5	5	3	3	5	1	5	5	3	4	2	5	3	3	6	3	5	5	2	4	5	4	4	5	5	2	130	
3	4	5	3	2	3	4	2	2	2	5	5	4	3	4	3	4	5	5	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	142	
5	2	5	3	4	4	5	5	5	2	5	4	5	2	3	4	3	4	2	3	2	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	141
5	2	6	3	6	1	6	2	6	3	6	1	5	1	4	1	6	3	1	6	3	6	1	3	6	2	6	4	1	6	2	1	6	4	6	2	133	
5	1	4	1	5	3	6	1	3	1	6	3	6	2	6	3	6	2	1	5	3	6	2	1	4	1	5	3	1	5	1	3	6	2	6	2	121	
4	2	4	1	4	1	5	2	6	1	4	1	6	1	5	1	4	1	2	5	2	6	1	3	6	1	4	6	1	4	1	1	5	4	6	1	112	
5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	6	2	4	2	1	5	5	5	1	4	2	6	3	2	6	3	5	6	5	4	6	2	123	
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	6	2	6	1	4	1	5	3	1	5	4	2	6	2	5	4	2	1	3	6	1	3	6	1	4	3	119	
6	3	6	2	4	1	6	5	6	3	2	4	2	5	3	5	1	4	4	3	6	3	5	4	2	3	2	2	6	4	5	5	6	4	3	2	137	
5	1	4	4	2	5	1	4	2	5	5	1	4	1	6	3	6	1	3	6	2	6	3	1	5	4	5	6	2	3	5	6	3	5	2	6	133	
5	1	4	5	3	5	2	6	3	5	1	3	6	1	4	1	5	3	1	5	1	4	1	2	6	3	6	6	2	6	3	1	6	2	3	1	122	
4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	1	5	3	6	1	3	6	2	6	3	5	4	5	2	4	5	2	6	1	4	1	5	1	122	
5	2	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	4	1	1	4	1	6	3	1	6	2	2	2	5	3	5	6	5	3	5	2	129	
5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	2	6	3	6	2	6	2	1	4	1	6	2	1	4	1	5	6	3	6	2	1	4	1	6	3	122	
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	5	3	5	1	1	3	6	1	5	1	2	6	3	6	5	1	4	5	4	2	5	5	2	119	
5	1	4	1	5	1	4	1	6	2	5	2	5	1	4	1	5	1	2	4	5	1	2	1	4	1	5	6	3	6	2	1	3	1	5	1	107	
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	2	4	1	5	1	3	6	2	6	3	5	3	5	1	5	4	2	6	3	4	1	5	4	118	
5	1	4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	2	4	1	5	1	3	6	2	6	2	4	6	2	6	5	1	4	2	2	4	1	6	3	115	
5	2	4	1	5	4	6	2	5	5	3	5	2	6	5	1	4	1	2	6	3	6	1	2	6	3	6	6	3	6	1	2	6	2	3	1	131	
5	2	4	1	4	2	6	2	4	1	4	2	4	3	5	1	4	1	4	6	2	6	3	1	5	1	5	4	1	5	1	2	6	3	6	2	118	
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	6	4	2	5	6	5	5	3	5	6	5	3	6	5	5	3	5	5	5	3	6	1	148	
5	1	4	1	5	3	6	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	2	6	4	5	1	4	6	3	6	5	3	6	2	1	5	3	6	1	133	
4	1	4	1	5	1	4	1	4	1	5	3	6	2	6	2	4	1	1	4	1	5	3	1	5	4	2	1	2	4	5	4	2	6	4	1	110	
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	2	4	1	5	1	4	1	1	3	5	1	3	3	6	2	6	4	1	4	1	1	5	2	2	4	103	
2	3	5	1	4	5	3	5	2	3	2	6	5	1	4	1	5	3	1	5	4	3	5	3	2	6	4	6	2	4	1	2	6	3	6	2	125	
6	2	6	3	6	2	6	3	5	4	5	3	6	2	4	1	5	3	1	5	1	4	1	2	4	1	5	3	1	5	3	1	5	3	6	2	125	
3	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	2	4	4	1	5	3	6	3	1	5	1	4	6	2	6	3	1	5	4	4	1	112	
5	1	4	1	5	3	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	3	4	3	5	1	2	4	6	2	4	6	2	6	3	1	4	1	4	2	119	

4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	3	4	1	5	1	3	6	2	6	4	1	5	3	1	4	1	5	3	122
4	2	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	5	1	4	1	6	3	1	4	3	6	2	2	6	3	6	6	2	6	3	1	6	3	6	1	131
5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	2	1	4	1	5	3	1	5	1	4	6	2	6	3	1	4	2	6	3	119
6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	5	1	3	6	2	4	1	2	6	3	6	5	1	4	1	3	5	1	4	1	122
5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	5	1	4	1	1	5	1	4	1	1	4	1	6	6	1	5	1	3	6	1	5	1	112
6	3	6	2	5	3	6	2	4	1	6	2	6	3	6	1	4	1	1	4	1	6	1	2	6	3	6	6	3	2	4	5	2	2	6	4	131
5	1	4	1	6	3	6	1	5	5	4	5	2	6	3	5	2	6	4	2	3	2	6	2	6	3	6	6	3	6	2	5	3	5	3	5	142
5	1	4	1	5	3	6	1	4	5	3	5	2	4	3	5	2	4	5	4	5	2	4	4	2	5	1	4	5	2	3	5	2	3	2	5	126
5	1	4	1	6	4	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	1	6	3	3	5	6	3	5	2	1	2	4	1	2	2	4	2	6	130
5	1	4	1	5	1	4	1	6	3	2	4	2	6	5	4	6	1	3	6	1	4	1	3	6	2	4	2	4	2	6	4	6	2	3	5	125
6	2	5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	5	1	4	1	6	3	1	6	2	6	3	1	6	3	6	6	2	6	3	1	6	3	6	1	133
5	1	4	1	6	3	6	2	6	3	6	1	4	1	6	2	4	1	2	6	3	6	1	2	6	2	4	6	2	6	3	1	6	3	6	2	129
5	1	4	1	6	3	6	1	5	3	6	2	6	3	6	1	5	4	1	5	1	4	1	3	6	2	6	4	1	5	1	3	6	2	6	2	127
4	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	2	6	3	1	6	3	6	2	1	6	3	6	6	3	6	1	2	6	3	6	2	128
5	1	4	1	5	3	6	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	2	1	4	1	6	3	1	6	2	6	4	1	5	1	3	5	3	6	1	119
5	1	5	4	4	1	4	1	5	1	4	3	6	2	6	3	6	2	1	4	1	6	3	1	6	2	6	4	1	6	3	1	6	2	3	1	120
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	3	5	3	2	4	2	5	4	2	4	3	5	6	5	3	6	6	3	6	1	3	6	1	5	4	128
2	1	4	2	6	3	2	4	2	6	3	5	2	3	2	6	5	3	1	5	3	6	1	3	6	2	3	6	2	6	3	1	5	1	5	1	121
5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	6	4	2	3	2	6	3	4	2	2	6	6	3	1	5	3	6	5	1	4	5	4	2	6	5	3	126
3	1	4	1	5	5	5	1	4	1	5	1	4	1	5	4	2	6	4	5	3	6	3	2	6	3	4	6	2	6	1	3	6	2	6	3	129
4	3	6	3	5	1	4	1	6	3	6	1	5	1	4	1	5	5	4	2	5	3	4	3	2	4	2	3	5	3	4	6	4	3	6	1	128
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	6	4	2	5	4	5	1	1	3	6	1	5	3	1	5	3	6	5	4	6	2	1	5	3	2	4	125
4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	3	5	2	4	1	5	3	1	5	3	6	2	3	6	3	6	4	3	6	2	5	3	5	1	2	130
4	1	3	2	4	1	5	5	3	5	4	5	1	2	6	3	6	2	3	6	2	6	3	1	5	1	4	6	1	3	1	1	4	2	6	3	120
5	2	4	1	6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	5	4	6	1	3	6	2	6	3	1	4	1	5	5	3	6	2	4	5	1	4	1	120
6	2	5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	4	1	1	5	1	4	1	1	5	3	6	6	3	6	1	2	4	1	6	2	124
5	1	4	2	4	1	5	1	4	1	6	3	6	2	2	4	2	6	2	4	1	5	1	2	2	4	2	1	2	4	5	6	6	3	6	1	116
6	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	5	1	4	1	1	4	1	6	3	1	6	4	5	6	3	6	1	3	6	2	5	1	124
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	2	1	4	1	5	1	113
3	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	3	6	2	6	2	1	5	1	4	2	4	2	5	4	2	6	6	2	120
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	3	6	4	1	5	5	3	5	6	4	5	3	2	6	3	5	3	3	5	6	2	133
5	1	4	1	5	3	6	2	6	2	4	5	3	5	1	3	6	2	1	4	1	5	3	1	4	1	5	6	3	6	2	4	3	5	4	4	126

4	1	4	3	6	3	6	2	4	1	6	2	4	1	6	3	6	3	1	4	1	5	3	1	5	1	4	6	3	6	2	4	2	6	4	1	124
6	6	4	3	5	4	6	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	1	2	6	3	6	1	3	6	1	4	6	2	3	1	1	5	1	4	1	128
6	3	6	3	2	4	2	6	4	1	5	3	2	4	2	6	6	3	1	5	1	4	2	2	6	5	5	6	3	6	2	1	4	1	6	3	131
5	1	4	2	4	1	5	5	3	5	1	2	4	1	5	1	4	1	2	6	6	3	5	4	3	5	6	5	4	6	2	1	4	1	5	3	125
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	5	3	5	3	5	1	3	1	5	3	2	4	5	1	3	6	5	3	6	2	3	6	3	4	3	122
3	2	4	4	3	2	6	3	6	3	6	2	4	1	5	3	6	3	1	5	3	5	4	1	5	4	6	5	1	4	5	4	2	3	2	5	131
5	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	2	4	5	3	2	5	3	5	4	5	125
5	1	4	1	5	3	2	4	2	6	4	1	5	3	4	2	6	3	5	3	5	1	3	1	5	4	6	6	3	6	3	3	6	3	6	2	132
4	1	4	1	4	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	2	4	5	1	3	5	3	1	5	3	4	6	2	6	3	1	5	3	3	1	116
5	1	4	1	5	3	6	1	4	5	2	6	3	5	2	4	2	6	4	2	5	1	2	3	2	4	2	3	4	4	5	6	4	1	5	1	123
2	3	5	1	4	1	5	1	4	1	5	5	3	5	4	5	3	5	3	2	4	3	5	6	4	1	5	4	1	5	3	1	5	4	3	5	126
5	1	4	1	5	3	6	3	6	2	6	3	6	1	5	3	6	2	1	4	1	5	1	2	2	4	2	4	5	3	5	4	2	4	2	5	124
4	1	4	2	6	4	5	1	4	1	4	1	5	3	6	3	3	4	4	2	6	5	3	1	4	1	4	4	4	6	2	1	4	1	4	3	120
6	3	4	2	6	3	6	2	4	1	5	4	2	6	4	1	5	1	3	2	4	2	6	2	4	5	3	2	6	5	3	1	5	1	4	1	124
5	1	4	1	6	3	6	2	6	3	2	4	2	6	4	1	5	1	3	6	1	4	2	1	4	1	5	6	3	6	4	1	5	1	4	5	124
5	1	4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	5	3	5	6	4	1	5	3	1	5	3	6	5	3	6	2	1	4	1	5	1	122
4	1	4	1	5	3	4	1	5	4	6	2	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	3	6	2	4	6	2	4	1	2	4	1	5	1	116
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	6	3	1	5	5	3	5	6	5	1	4	6	1	5	3	1	5	1	4	1	120
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	2	6	4	1	2	6	3	6	5	3	6	2	3	6	3	5	1	133
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	1	4	1	2	2	4	2	4	5	1	2	4	6	2	6	3	1	5	3	5	1	123
5	1	4	1	5	4	6	2	6	3	2	3	2	6	4	1	5	3	5	3	5	1	2	3	6	2	5	5	3	6	2	5	3	5	1	1	126
4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	4	6	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	3	5	3	6	6	3	6	2	1	4	1	5	1	118
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	5	3	5	1	2	3	2	4	2	5	3	2	6	4	6	2	4	3	2	3	1	5	1	122
5	1	4	1	5	3	6	2	4	5	3	5	1	2	4	1	4	1	3	5	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	1	2	6	3	6	2	122
4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	5	1	5	3	1	5	1	4	1	2	6	3	6	4	1	5	3	1	5	1	4	1	110
3	2	4	1	5	2	4	1	5	3	1	4	3	4	3	6	5	3	1	5	3	2	4	4	4	5	1	5	3	6	2	3	6	2	6	3	124
4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	1	5	2	3	6	2	4	1	2	3	2	4	6	2	6	3	1	5	3	6	2	120
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	6	2	4	2	6	4	2	3	5	1	4	5	4	6	2	1	4	1	5	3	119
5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	1	3	5	1	3	1	5	3	3	6	2	4	2	1	4	1	6	2	107
6	3	5	3	5	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	2	6	4	2	5	2	3	5	1	5	4	2	6	2	3	5	3	5	125
4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	2	4	3	4	5	5	3	6	3	1	4	1	2	5	3	6	2	121
4	1	4	1	4	1	4	1	4	5	3	5	1	2	4	1	5	1	3	6	2	4	1	2	3	5	4	2	6	5	3	5	4	5	1	1	113

5	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	3	6	2	4	1	2	4	1	5	3	1	5	1	4	6	2	6	1	4	2	6	5	4	124		
4	3	6	3	2	4	2	6	5	3	6	3	6	3	2	3	2	6	3	5	2	4	1	2	4	1	5	3	5	3	5	1	5	3	2	4	127		
3	3	6	3	6	2	2	4	2	6	4	2	6	2	3	1	5	3	1	5	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	2	3	6	1	4	1	123		
5	1	4	1	4	1	3	2	6	3	6	3	6	2	6	3	6	1	3	6	3	6	2	1	4	1	5	4	2	5	1	3	6	2	4	1	122		
4	6	4	1	5	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	5	5	4	2	6	5	1	3	3	5	2	5	3	6	3	2	6	2	4	1	119		
2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	5	3	2	4	2	6	5	3	6	2	3	6	3	6	2	3	6	2	6	5	3	6	2	3	6	2	6	3	129
2	4	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	1	4	1	6	4	5	2	3	2	6	3	6	2	1	4	5	3	5	122		
5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	5	3	6	2	6	3	1	5	3	6	2	3	6	2	4	6	2	4	1	3	6	1	4	1	118		
4	1	3	2	6	3	6	3	6	3	6	3	6	2	4	1	6	3	1	4	1	5	1	3	6	2	3	3	6	5	1	3	6	2	4	1	125		
4	2	4	1	5	3	6	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	1	4	1	5	3	5	3	5	1	5	3	6	2	2	3	4	6	2	119		
5	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	2	4	1	5	2	4	1	2	4	1	6	3	1	5	3	6	5	3	6	1	3	6	2	6	3	122		
3	1	4	1	4	2	5	4	6	2	3	1	5	3	6	3	4	1	1	4	1	5	1	3	6	3	4	5	3	6	2	3	6	2	6	3	122		
3	2	4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	3	5	1	2	1	4	1	5	3	1	5	1	4	6	3	6	2	3	6	2	4	1	111		
4	2	4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	5	1	3	6	2	2	4	4	3	3	2	1	3	6	6	4	2	4	6	2	123		
4	1	4	1	5	4	5	3	5	3	5	1	4	1	5	1	5	3	1	5	2	5	3	1	4	1	6	4	2	3	1	1	4	3	5	1	112		
4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	5	3	6	2	1	4	1	5	1	3	6	2	6	4	1	5	3	3	6	2	4	1	122		
4	6	4	1	5	4	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	5	3	5	1	2	3	6	3	6	5	1	4	5	4	2	6	5	3	144		
4	3	6	2	4	1	4	1	4	1	5	5	3	5	1	1	4	1	2	2	4	2	6	1	4	1	6	5	3	6	1	2	6	3	6	2	117		
5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	3	1	5	3	6	3	1	6	4	6	6	3	6	2	1	4	1	6	2	122		
4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	1	5	4	2	6	5	4	5	1	2	4	1	2	2	2	6	5	3	2	4	5	1	2	4	1	114		
4	1	4	2	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	3	1	6	4	5	1	2	4	1	4	6	2	6	3	1	6	2	6	3	119		
4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	1	5	3	1	6	3	6	2	3	6	2	6	4	1	5	3	1	5	3	6	1	131		
4	1	4	1	5	3	6	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	3	6	2	6	3	1	5	3	6	5	3	6	1	3	6	2	6	3	133		
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	5	3	6	2	1	4	1	5	3	1	5	3	6	5	3	6	1	3	6	3	6	2	129		
5	1	4	1	5	2	5	3	6	3	5	1	3	2	6	2	4	1	2	4	1	5	3	1	5	3	6	5	3	6	2	2	4	1	5	1	118		
4	1	4	1	5	1	4	2	6	3	6	2	6	2	6	3	6	2	1	4	1	4	1	2	2	4	2	1	2	4	1	2	6	2	2	4	109		
3	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	4	1	5	3	5	3	1	5	3	6	1	4	2	6	5	6	3	6	2	3	5	2	4	1	122		
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	5	3	6	2	4	1	5	1	3	6	2	4	1	2	6	3	6	5	1	5	1	3	6	5	3	4	120		
2	3	5	1	4	2	4	1	5	5	3	5	1	3	5	1	4	1	2	3	5	1	3	1	5	3	6	5	5	3	5	6	4	2	6	3	123		
4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	6	3	6	3	1	4	2	4	1	3	6	3	6	4	2	6	3	1	4	2	2	4	124		
6	2	4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	5	3	5	1	2	3	6	2	6	4	1	5	1	2	4	1	5	2	120		
6	2	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	1	5	1	4	1	2	6	3	6	5	1	4	1	2	2	4	2	6	127		

4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	5	3	5	1	5	3	6	2	1	4	1	6	2	121
4	1	4	1	4	1	5	3	6	1	4	1	5	1	4	1	6	3	1	6	2	6	3	1	5	4	2	1	1	4	1	2	6	3	6	2	111
4	2	4	1	5	3	6	4	6	2	4	1	5	3	6	2	6	3	1	5	5	3	5	5	5	3	6	5	5	3	5	5	5	1	1	5	140
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	1	5	1	4	1	2	6	3	6	5	1	4	1	2	6	3	6	1	128
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	3	6	2	6	3	1	6	3	6	5	3	6	2	1	4	1	5	5	118
5	1	5	3	4	1	5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	2	6	3	6	1	3	3	5	2	5	2	6	3	1	5	3	6	2	116
3	2	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	2	3	1	5	1	3	5	1	3	5	1	5	1	3	6	4	6	2	105
4	1	4	1	4	2	6	3	6	2	4	1	4	1	5	1	4	1	3	5	4	2	6	1	4	1	5	6	3	6	3	1	5	2	5	5	121
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	1	5	1	4	1	2	2	4	2	2	6	5	1	3	6	1	5	2	110
3	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	5	3	5	6	2	5	5	4	2	6	5	3	1	5	1	4	6	2	4	1	2	4	1	5	3	120
4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	2	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	1	4	1	6	5	1	5	1	3	6	2	6	3	112
4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	6	2	3	6	2	4	1	3	4	2	6	3	1	5	3	6	5	1	4	1	2	4	1	6	2	119
3	3	6	3	6	2	4	2	5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	2	6	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	1	2	4	1	5	3	127
5	1	4	1	4	2	6	3	6	1	4	1	5	1	4	1	5	1	3	6	3	6	2	1	4	1	5	4	1	5	1	3	6	2	6	2	116
4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	3	6	2	4	1	2	6	2	6	3	1	5	1	4	6	1	5	3	1	5	1	4	1	113
3	2	5	3	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	1	5	3	1	6	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	2	3	6	2	6	3	137
6	2	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	3	6	2	6	3	1	6	3	5	6	3	6	2	1	4	3	5	1	118
6	2	4	1	5	3	6	2	4	1	6	3	6	2	4	1	5	3	1	6	3	6	2	1	4	1	5	6	3	6	2	1	4	1	5	4	125
5	1	4	1	4	1	5	3	6	3	5	1	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	1	5	1	4	6	1	5	3	1	5	1	4	1	112
4	1	4	1	5	3	6	3	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	3	6	2	6	3	1	6	3	6	5	1	4	1	2	3	1	5	1	114
4	1	4	1	5	3	6	3	6	2	4	1	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	1	4	1	4	5	4	2	6	3	2	4	2	6	119
4	1	4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	1	2	4	1	5	1	3	6	2	5	6	3	6	4	1	4	1	3	1	115
4	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	1	4	1	6	3	6	1	3	6	1	4	1	1	5	1	5	6	3	6	1	3	6	1	5	1	117
5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	1	4	3	6	2	1	4	1	6	4	1	5	1	2	6	3	6	1	106
4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	1	5	5	3	5	1	2	3	2	4	2	6	2	3	1	5	4	2	5	3	1	5	5	3	5	119
4	1	4	1	5	3	6	3	2	4	2	3	2	2	6	3	2	4	5	1	1	4	4	5	1	1	4	5	3	6	2	4	6	2	3	5	119
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	5	5	3	5	6	6	3	6	2	1	5	4	3	1	2	4	5	4	2	6	3	5	125
3	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	2	5	3	6	2	3	5	3	6	4	2	4	1	2	4	1	5	1	118
4	1	4	1	5	4	6	2	5	2	3	5	1	3	6	2	3	5	6	6	3	2	4	5	1	1	4	6	3	6	3	2	3	1	4	1	123
3	1	3	1	5	1	4	1	5	2	4	1	6	3	6	2	6	3	1	5	1	4	1	1	4	1	6	5	1	4	1	1	4	1	5	1	104
3	2	3	2	6	3	6	2	6	3	6	2	4	1	4	3	6	2	1	4	1	5	3	1	6	3	6	5	1	4	1	2	6	4	5	1	123
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	1	5	1	4	1	2	6	3	6	6	2	6	3	1	4	1	5	1	128

5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	4	2	6	2	6	2	3	5	6	6	3	6	2	1	4	1	5	6	4	5	1	2	4	1	5	1	130
4	2	4	1	4	2	6	2	4	1	5	3	6	2	6	2	4	1	2	4	3	5	3	1	5	1	4	6	2	6	3	1	5	4	6	2	122
4	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	1	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	3	6	3	6	5	1	4	1	1	4	1	5	1	118
4	1	4	1	4	3	6	2	3	1	5	3	6	3	6	2	4	1	2	5	1	4	1	1	5	3	6	5	1	4	1	2	6	2	4	1	113
5	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	2	4	2	6	3	1	6	2	6	3	1	5	3	6	5	1	4	1	2	6	3	6	2	134
5	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	3	6	1	4	1	2	6	3	6	1	2	6	3	6	5	3	6	1	2	6	3	6	2	122
2	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	5	3	5	1	2	4	1	2	4	1	5	3	1	5	1	5	6	3	6	1	3	6	1	5	1	114
3	1	4	1	5	1	4	1	5	1	4	5	3	5	1	1	4	5	4	2	6	6	3	1	5	1	4	2	4	2	6	2	6	3	6	1	118
5	1	4	1	5	3	6	3	5	1	4	1	5	5	3	5	6	2	2	2	4	2	6	3	6	2	4	2	4	2	6	2	4	1	5	1	123
4	1	4	1	5	1	4	1	6	3	6	2	6	3	6	2	6	2	4	5	1	5	5	4	2	6	6	4	1	5	1	2	2	4	2	6	128
4	1	4	1	5	3	6	3	6	2	4	1	4	2	6	2	5	3	1	6	3	2	6	2	4	1	5	4	1	5	3	1	5	3	6	2	122
5	3	5	2	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	2	3	6	2	5	3	1	4	1	5	3	4	2	6	1	5	4	2	6	126
2	1	4	1	5	5	3	5	1	1	4	1	5	1	4	5	3	5	6	4	1	5	3	1	5	1	4	6	5	3	5	5	4	1	5	1	121
4	1	4	1	5	3	6	2	4	2	6	3	3	5	1	2	4	1	3	6	2	6	3	1	5	3	3	3	4	2	6	2	4	1	4	1	116
4	1	4	1	5	3	6	2	4	1	5	3	6	2	4	1	5	2	3	5	5	3	5	6	4	1	5	6	3	6	2	2	3	5	1	2	126
4	1	4	1	5	3	5	4	2	6	4	1	5	1	4	1	5	3	5	3	5	1	2	3	6	3	6	5	1	3	1	2	6	3	6	2	122
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	4	1	5	1	4	1	2	6	3	6	2	1	4	1	5	3	5	1	2	3	6	2	6	3	121
5	1	4	1	5	2	5	1	4	1	6	3	6	2	4	2	4	1	2	6	2	4	1	2	6	3	5	4	1	5	3	2	6	3	6	1	119
5	1	4	1	4	2	6	3	6	2	6	3	6	1	4	1	5	1	3	6	2	6	3	1	5	1	4	6	1	5	1	3	6	1	4	1	120
4	1	4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	4	2	6	4	5	4	2	6	6	3	5	3	5	2	4	5	2	3	5	1	1	4	1	119
5	1	4	1	5	3	6	2	6	3	6	2	6	3	2	4	2	6	2	4	1	5	1	3	6	1	4	6	2	4	1	2	4	2	4	1	120



Lampiran 3. Hasil Uji Deskriptif

Variabel *Self Efficacy* Dan *Job Satisfaction*

Statistics

		X	Y
N	Valid	272	272
	Missing	0	0
Mean		35.45	127.43
Median		36.00	125.00
Mode		36	122
Std. Deviation		2.325	11.354
Minimum		30	103
Maximum		41	152
Sum		9642	34661

Kategorisasi Variabel *Self Efficacy*

Kategori_X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	143	52.6	52.6	52.6
	Rendah	129	47.4	47.4	100.0
Total		272	100.0	100.0	

Kategorisasi Variabel *Job Satisfaction*

Kategori_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	141	51.8	51.8	51.8
	Rendah	131	48.2	48.2	100.0
Total		272	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		272
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	127.4301471
	Std. Deviation	2.27171149
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.087
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job satisfaction * Self efficacy	Between Groups	(Combined)	4748.669	11	431.697	3.718	.000
		Linearity	1398.542	1	1398.542	12.046	.001
		Deviation from Linearity	3350.126	10	335.013	2.886	.002
Within Groups			30186.004	260	116.100		
Total			34934.673	271			

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Self efficacy	Job satisfaction
Spearman's rho	Self efficacy	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	272
	Job satisfaction	Correlation Coefficient	.162**
		Sig. (2-tailed)	.007
		N	272

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Tingkat *Self Efficacy* Berdasarkan Data Demografi

Gender

Gender * Kategori_X Crosstabulation

		Kategori_X			
		Tinggi	Rendah	Total	
Gender	laki-laki	Count	88	73	161
		Expected Count	84.6	76.4	161.0
		% within Gender	54.7%	45.3%	100.0%
		% within Kategori_X	61.5%	56.6%	59.2%
		% of Total	32.4%	26.8%	59.2%
	perempuan	Count	55	56	111
		Expected Count	58.4	52.6	111.0
		% within Gender	49.5%	50.5%	100.0%
		% within Kategori_X	38.5%	43.4%	40.8%
		% of Total	20.2%	20.6%	40.8%
Total	Count	143	129	272	
	Expected Count	143.0	129.0	272.0	
	% within Gender	52.6%	47.4%	100.0%	
	% within Kategori_X	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	52.6%	47.4%	100.0%	

Usia

Usia * Kategori_X Crosstabulation

		Kategori_X			
		Tinggi	Rendah	Total	
Usia	18-20 tahun	Count	13	15	28
		Expected Count	14.7	13.3	28.0
		% within Usia	46.4%	53.6%	100.0%
		% within Kategori_X	9.1%	11.6%	10.3%
		% of Total	4.8%	5.5%	10.3%
	21-30 tahun	Count	90	72	162
		Expected Count	85.2	76.8	162.0
		% within Usia	55.6%	44.4%	100.0%
		% within Kategori_X	62.9%	55.8%	59.6%
		% of Total	33.1%	26.5%	59.6%
	31-40 tahun	Count	16	22	38
		Expected Count	20.0	18.0	38.0
		% within Usia	42.1%	57.9%	100.0%
		% within Kategori_X	11.2%	17.1%	14.0%
		% of Total	5.9%	8.1%	14.0%
	41-50 tahun	Count	24	20	44
		Expected Count	23.1	20.9	44.0
		% within Usia	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kategori_X	16.8%	15.5%	16.2%
		% of Total	8.8%	7.4%	16.2%
Total	Count	143	129	272	
	Expected Count	143.0	129.0	272.0	
	% within Usia	52.6%	47.4%	100.0%	
	% within Kategori_X	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	52.6%	47.4%	100.0%	

Jenis Pekerjaan

Jenispekerjaan * Kategori_X Crosstabulation

Jenispekerjaan	Kategori_X		Kategori_X		Total
			Tinggi	Rendah	
Jenispekerjaan	Karyawan swasta	Count	116	103	219
		Expected Count	115.1	103.9	219.0
		% within Jenispekerjaan	53.0%	47.0%	100.0%
		% within Kategori_X	81.1%	79.8%	80.5%
		% of Total	42.6%	37.9%	80.5%
	Pegawai negeri	Count	23	19	42
		Expected Count	22.1	19.9	42.0
		% within Jenispekerjaan	54.8%	45.2%	100.0%
		% within Kategori_X	16.1%	14.7%	15.4%
	lainnya	Count	4	7	11
		Expected Count	5.8	5.2	11.0
		% within Jenispekerjaan	36.4%	63.6%	100.0%
% within Kategori_X		2.8%	5.4%	4.0%	
Total	Count	143	129	272	
	Expected Count	143.0	129.0	272.0	
	% within Jenispekerjaan	52.6%	47.4%	100.0%	
	% within Kategori_X	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	52.6%	47.4%	100.0%	

Status Pekerjaan

Statuspekerjaan * Kategori_X Crosstabulation

Statuspekerjaan	Kategori_X		Kategori_X		Total
			Tinggi	Rendah	
Statuspekerjaan	tetap	Count	58	58	116
		Expected Count	61.0	55.0	116.0
		% within Statuspekerjaan	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kategori_X	40.6%	45.0%	42.6%
		% of Total	21.3%	21.3%	42.6%
	kontrak	Count	85	71	156
		Expected Count	82.0	74.0	156.0
		% within Statuspekerjaan	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kategori_X	59.4%	55.0%	57.4%
		% of Total	31.3%	26.1%	57.4%
Total	Count	143	129	272	
	Expected Count	143.0	129.0	272.0	
	% within Statuspekerjaan	52.6%	47.4%	100.0%	
	% within Kategori_X	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	52.6%	47.4%	100.0%	

Jabatan

Jabatan * Kategori_X Crosstabulation

Jabatan			Kategori_X		Total
			Tinggi	Rendah	
manager	Count		6	13	19
	Expected Count		10.0	9.0	19.0
	% within Jabatan		31.6%	68.4%	100.0%
	% within Kategori_X		4.2%	10.1%	7.0%
supervisor	Count		34	18	52
	Expected Count		27.3	24.7	52.0
	% within Jabatan		65.4%	34.6%	100.0%
	% within Kategori_X		23.8%	14.0%	19.1%
staff	Count		99	90	189
	Expected Count		99.4	89.6	189.0
	% within Jabatan		52.4%	47.6%	100.0%
	% within Kategori_X		69.2%	69.8%	69.5%
lainnya	Count		4	8	12
	Expected Count		6.3	5.7	12.0
	% within Jabatan		33.3%	66.7%	100.0%
	% within Kategori_X		2.8%	6.2%	4.4%
Total	Count		143	129	272
	Expected Count		143.0	129.0	272.0
	% within Jabatan		52.6%	47.4%	100.0%
	% within Kategori_X		100.0%	100.0%	100.0%
			52.6%	47.4%	100.0%

Masa Kerja

Masakerja * Kategori_X Crosstabulation

Masakerja			Kategori_X		Total
			Tinggi	Rendah	
kurang <1 tahun	Count		32	25	57
	Expected Count		30.0	27.0	57.0
	% within Masakerja		56.1%	43.9%	100.0%
	% within Kategori_X		22.4%	19.4%	21.0%
1-5 tahun	Count		64	62	126
	Expected Count		66.2	59.8	126.0
	% within Masakerja		50.8%	49.2%	100.0%
	% within Kategori_X		44.8%	48.1%	46.3%
6-10 tahun	Count		35	25	60
	Expected Count		31.5	28.5	60.0
	% within Masakerja		58.3%	41.7%	100.0%
	% within Kategori_X		24.5%	19.4%	22.1%
11-15 tahun	Count		9	10	19
	Expected Count		10.0	9.0	19.0
	% within Masakerja		47.4%	52.6%	100.0%
	% within Kategori_X		6.3%	7.8%	7.0%
lebih >15 tahun	Count		3	7	10
	Expected Count		5.3	4.7	10.0
	% within Masakerja		30.0%	70.0%	100.0%
	% within Kategori_X		2.1%	5.4%	3.7%
Total	Count		143	129	272
	Expected Count		143.0	129.0	272.0
	% within Masakerja		52.6%	47.4%	100.0%
	% within Kategori_X		100.0%	100.0%	100.0%
			52.6%	47.4%	100.0%

Lampiran 7. Tingkat *Job Satisfaction* Berdasarkan Data Demografi

Gender

Gender * Kategori_Y Crosstabulation

Gender	laki-laki	Count	Kategori_Y		Total
			Tinggi	Rendah	
		Count	75	86	161
		Expected Count	83.5	77.5	161.0
		% within Gender	46.6%	53.4%	100.0%
		% within Kategori_Y	53.2%	65.6%	59.2%
		% of Total	27.6%	31.6%	59.2%
	perempuan	Count	66	45	111
		Expected Count	57.5	53.5	111.0
		% within Gender	59.5%	40.5%	100.0%
		% within Kategori_Y	46.8%	34.4%	40.8%
		% of Total	24.3%	16.5%	40.8%
Total		Count	141	131	272
		Expected Count	141.0	131.0	272.0
		% within Gender	51.8%	48.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	51.8%	48.2%	100.0%

Usia

Usia * Kategori_Y Crosstabulation

Usia	18-20 tahun	Count	Kategori_Y		Total
			Tinggi	Rendah	
		Count	19	9	28
		Expected Count	14.5	13.5	28.0
		% within Usia	67.9%	32.1%	100.0%
		% within Kategori_Y	13.5%	6.9%	10.3%
		% of Total	7.0%	3.3%	10.3%
	21-30 tahun	Count	91	71	162
		Expected Count	84.0	78.0	162.0
		% within Usia	56.2%	43.8%	100.0%
		% within Kategori_Y	64.5%	54.2%	59.6%
		% of Total	33.5%	26.1%	59.6%
	31-40 tahun	Count	18	20	38
		Expected Count	19.7	18.3	38.0
		% within Usia	47.4%	52.6%	100.0%
		% within Kategori_Y	12.8%	15.3%	14.0%
		% of Total	6.6%	7.4%	14.0%
	41-50 tahun	Count	13	31	44
		Expected Count	22.8	21.2	44.0
		% within Usia	29.5%	70.5%	100.0%
		% within Kategori_Y	9.2%	23.7%	16.2%
		% of Total	4.8%	11.4%	16.2%
Total		Count	141	131	272
		Expected Count	141.0	131.0	272.0
		% within Usia	51.8%	48.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	51.8%	48.2%	100.0%

Jenis Pekerjaan

Jenispekerjaan * Kategori_Y Crosstabulation

		Kategori_Y			
			Tinggi	Rendah	Total
Jenispekerjaan	Karyawan swasta	Count	113	106	219
		Expected Count	113.5	105.5	219.0
		% within Jenispekerjaan	51.6%	48.4%	100.0%
		% within Kategori_Y	80.1%	80.9%	80.5%
		% of Total	41.5%	39.0%	80.5%
	Pegawai negeri	Count	18	24	42
		Expected Count	21.8	20.2	42.0
		% within Jenispekerjaan	42.9%	57.1%	100.0%
		% within Kategori_Y	12.8%	18.3%	15.4%
		% of Total	6.6%	8.8%	15.4%
	lainnya	Count	10	1	11
		Expected Count	5.7	5.3	11.0
		% within Jenispekerjaan	90.9%	9.1%	100.0%
		% within Kategori_Y	7.1%	0.8%	4.0%
		% of Total	3.7%	0.4%	4.0%
Total		Count	141	131	272
		Expected Count	141.0	131.0	272.0
		% within Jenispekerjaan	51.8%	48.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	51.8%	48.2%	100.0%

Status Pekerjaan

Statuspekerjaan * Kategori_Y Crosstabulation

		Kategori_Y			
			Tinggi	Rendah	Total
Statuspekerjaan	tetap	Count	63	53	116
		Expected Count	60.1	55.9	116.0
		% within Statuspekerjaan	54.3%	45.7%	100.0%
		% within Kategori_Y	44.7%	40.5%	42.6%
		% of Total	23.2%	19.5%	42.6%
	kontrak	Count	78	78	156
		Expected Count	80.9	75.1	156.0
		% within Statuspekerjaan	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kategori_Y	55.3%	59.5%	57.4%
		% of Total	28.7%	28.7%	57.4%
Total		Count	141	131	272
		Expected Count	141.0	131.0	272.0
		% within Statuspekerjaan	51.8%	48.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	51.8%	48.2%	100.0%

Jabatan

Jabatan * Kategori_Y Crosstabulation

Jabatan			Kategori_Y		Total
			Tinggi	Rendah	
manager	Count	Count	7	12	19
		Expected Count	9.8	9.2	19.0
		% within Jabatan	36.8%	63.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	5.0%	9.2%	7.0%
		% of Total	2.6%	4.4%	7.0%
	supervisor	Count	30	22	52
		Expected Count	27.0	25.0	52.0
		% within Jabatan	57.7%	42.3%	100.0%
		% within Kategori_Y	21.3%	16.8%	19.1%
		% of Total	11.0%	8.1%	19.1%
	staff	Count	93	96	189
		Expected Count	98.0	91.0	189.0
		% within Jabatan	49.2%	50.8%	100.0%
		% within Kategori_Y	66.0%	73.3%	69.5%
		% of Total	34.2%	35.3%	69.5%
	lainnya	Count	11	1	12
		Expected Count	6.2	5.8	12.0
		% within Jabatan	91.7%	8.3%	100.0%
		% within Kategori_Y	7.8%	0.8%	4.4%
		% of Total	4.0%	0.4%	4.4%
Total	Count	141	131	272	
	Expected Count	141.0	131.0	272.0	
	% within Jabatan	51.8%	48.2%	100.0%	
	% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	51.8%	48.2%	100.0%	

Masa Kerja

Masakerja * Kategori_Y Crosstabulation

Masakerja			Kategori_Y		Total
			Tinggi	Rendah	
kurang <1 tahun	Count	Count	43	14	57
		Expected Count	29.5	27.5	57.0
		% within Masakerja	75.4%	24.6%	100.0%
		% within Kategori_Y	30.5%	10.7%	21.0%
		% of Total	15.8%	5.1%	21.0%
	1-5 tahun	Count	63	63	126
		Expected Count	65.3	60.7	126.0
		% within Masakerja	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kategori_Y	44.7%	48.1%	46.3%
		% of Total	23.2%	23.2%	46.3%
	6-10 tahun	Count	21	39	60
		Expected Count	31.1	28.9	60.0
		% within Masakerja	35.0%	65.0%	100.0%
		% within Kategori_Y	14.9%	29.8%	22.1%
		% of Total	7.7%	14.3%	22.1%
	11-15 tahun	Count	7	12	19
		Expected Count	9.8	9.2	19.0
		% within Masakerja	36.8%	63.2%	100.0%
		% within Kategori_Y	5.0%	9.2%	7.0%
		% of Total	2.6%	4.4%	7.0%
lebih >15 tahun	Count	7	3	10	
	Expected Count	5.2	4.8	10.0	
	% within Masakerja	70.0%	30.0%	100.0%	
	% within Kategori_Y	5.0%	2.3%	3.7%	
	% of Total	2.6%	1.1%	3.7%	
Total	Count	141	131	272	
	Expected Count	141.0	131.0	272.0	
	% within Masakerja	51.8%	48.2%	100.0%	
	% within Kategori_Y	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	51.8%	48.2%	100.0%	

Lampiran 8. Surat Keterangan Uji Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/621/Lab-Psi/UMM/VI/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rike Norma Yunita
NIM : 202010230311556
Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 28 Juni 2024
Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 9. Surat Keterangan Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/771/Lab-Psi/UMM/VII/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rike Norma Yunita
NIM : 202010230311556
Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
Hasil: Lulus/Perbaikan
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Antara Self Efficacy Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan	25%	9%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 7 Juli 2024
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si