

PENGARUH INTERNAL *LOCUS OF CONTROL*, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA *NON FISIK* TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR SPBU PASTI PAS UD SUHARTINI KEBUMEN

Oleh :

Muhammad Assad Alfarisi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen
Email : yasonexazad@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen. Sampel yang diambil sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan lingkungan kerja *non fisik* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji f menunjukkan bahwa internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Operator SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen.

Penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,370. Hal ini menjelaskan bahwa 37% kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* dan 63% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Internal Locus Of Control*, Insentif, Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pertamina merupakan perusahaan migas yang selalu berinovasi dalam menjalankan bisnis-bisnisnya sehingga dalam prosesnya akan selalu mengedepankan performa untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam bisnis penjualan bahan bakar pertamina menjalankan bisnis dengan melakukan penjualan melalui SPBU yang telah tersebar di seluruh pelosok negeri.

Berbagai permasalahan yang tengah dihadapi saat ini, mengharuskan SPBU pasti pas UD Suhartini untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat, khususnya permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi yaitu karyawan yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya dan pendapatan bonus yang tidak tetap diberikan dari perusahaan. Dengan demikian, maka perlu upaya-upaya untuk dapat menciptakan dan membentuk pegawai yang memiliki sikap loyal terhadap pekerjaan, memiliki kreatifitas, mampu menunjukkan inovasi kerja, memiliki orientasi ke depan, serta memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis.

Dalam kondisi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja atau operator di SPBU pasti pas UD Suhartini di Kebumen merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan, tanpa operator maka sulit rasanya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

UD Suhartini merupakan SPBU yang melayani penjualan bahan bakar minyak dibawah naungan Pertamina. Saat ini jumlah operator bahan bakar yang dimiliki UD Suhartini mencapai 36 operator. Banyaknya SPBU di Kabupaten Kebumen jelas akan menimbulkan persaingan baik dari fasilitas yang disediakan bahkan pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang baik tidak lepas dari peranan operator yang berkualitas.

SPBU pasti pas UD Suhartini yang berada di Kabupaten Kebumen merupakan salah satu SPBU besar yang ada di Kabupaten Kebumen. SPBU yang didirikan pada tahun 2001 oleh pelaku bisnis yaitu Ibu Suhartini yang mengemas sebuah SPBU sebagai tempat yang nyaman dan aman dengan mengutamakan S3 “Senyum Salam Sapa” hal ini untuk menjaga kepuasan pengunjung yang datang. Kepuasan kerja operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini di Kabupaten Kebumen dapat dikatakan belum optimal karena tambahan gaji yang diberikan kepada operator belum cukup memuaskan, dalam hal ini insentif sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan untuk menjalankan peranan operator dengan standar pertamina mengingat pelayanan yang diberikan harus senantiasa lebih baik dari waktu ke waktu dan hal tersebut tidak lepas dari kinerja yang terus menerus ditingkatkan. Kepuasan kerja operator merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

Martoyo (2000: 76) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai

balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial”. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 200: 203).

Dari uraian diatas kita dapat melihat bagaimana pengaruh internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen. Hubungan-hubungan tersebut mendorong peneliti untuk mengembangkan dan mengkaji kepuasan kerja operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen dengan judul **“Pengaruh Internal Locus Of Control, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Operator di SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen”**

Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana internal *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
2. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
3. Bagaimana lingkungan kerja *non fisik* berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
4. Bagaimana internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.

Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan dan agar tidak meluas permasalahan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Kepuasan kerja
 - a. Rekan kerja.
 - b. Kondisi Pekerjaan.
 - c. Kedisiplinan.
 - d. Menyenangi pekerjaannya.
 - e. Moral kerja.
2. Internal *Locus of Control*
 - a. Mengontrol nasib sendiri dengan kerja keras.
 - b. Memiliki kepekaan untuk mengembangkan tanggung jawab.
 - c. Kepercayaan diri.
 - d. Tahan terhadap stres dan frustasi.
3. Insentif
 - a. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
 - b. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
 - c. Keadilan dan kelayakan.
 - d. Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

4. Lingkungan Kerja *Non Fisik*

- a. Perlakuan yang baik sesama rekan kerja.
- b. Suasana nyaman.
- c. Perlakuan yang adil sesama rekan bawahan dan atasan.
- d. Perlindungan dari ancaman pemberhentian.
- e. Hubungan komunikasi yang harmonis sesama pegawai dengan atasan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1. Menguji dan menganalisis pengaruh internal *locus of control* terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
- 2. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
- 3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.
- 4. Menguji dan menganalisis pengaruh internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen.

2. Manfaat Praktis.

a. Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut internal *locus of control*, insentif, lingkungan kerja *non fisik* dan kepuasan kerja.

b. Pembaca dan peneliti.

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya

seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran (*reward*) yang diterimanya, dan banyaknya ganjaran (*reward*) yang diyakini seharusnya diterimanya (Robbins, 1994). Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang.
3. Kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari individu.

Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Luthans dalam Chasanah (2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Simamora dalam Rizal dkk (2015) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dirasakan pegawai tentang pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Internal Locus of Control

Locus of control digunakan untuk mengukur perbedaan antara individual dengan kecenderungan bahwa suatu peristiwa yang terjadi dalam dirinya dikarenakan oleh lingkungan yang terjadi di luar kendali seseorang (Rotter, 1996; Kren, 1992 dalam Chiu et al., 2005).

Locus of control terdiri dari pihak dengan internal locus of control dan pihak dengan eksternal locus of control. Keberadaan yang dipercayai oleh seseorang bahwa mendayagunakan kendali terhadap kehidupan mereka atau pekerjaan mereka sendiri merupakan *locus of control* secara internal, sedangkan tingkat di mana mereka merasakan bahwa nasib mereka berada di luar kendali mereka dan ditentukan oleh takdir, peluang atau kesempatan (Rotter, 1966 dalam Patten, 2005).

Terdapat kecenderungan bahwa seseorang dengan internal *locus of control* dipercaya bisa mengendalikan lingkungan, sedangkan pihak atau seseorang dengan *locus of control* eksternal dipercaya bahwa mereka tidak bisa mengendalikan lingkungan dan perilaku mereka dalam pekerjaannya. Keller (1984) menyatakan bahwa pihak dengan internal *locus of control* akan lebih cenderung untuk membebankan pekerjaan pada diri mereka sendiri.

Insetif

Insetif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan.

Menurut Dessler (2009), insetif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insetif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insetif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Menurut (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa insetif adalah Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insetif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Manullang (1995: 150) menjelaskan insetif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut:

1. Material *Incentive* adalah Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi Material *Incentive* adalah Semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematik, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut serta wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang : perusahaan, fasilitas-fasilitas tentang rekreasi, penjagaan kesehatan perusahaan dan sebagainya.
3. Non Material *Incentive* pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

Lingkungan Kerja *Non Fisik*

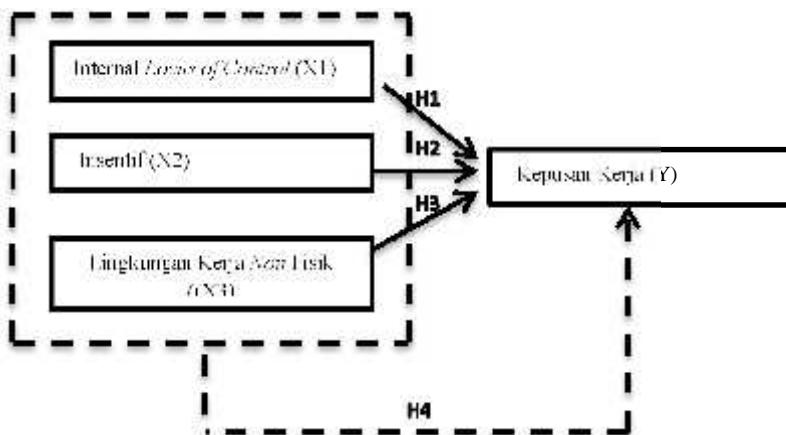
Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja *non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja *non fisik* ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja *non fisik* menurut Wursanto (2009) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Wursanto (2011: 41) menyatakan lingkungan kerja *non fisik* merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013: 28) menyatakan lingkungan kerja *non fisik* merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Menurut Suwanto (2011: 24), menyatakan bahwa lingkungan kerja *non fisik* adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Internal *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

H2: Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

H3: Lingkungan kerja *non fisik* berpengaruh terhadap kepuasan kerja SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

H4: Internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non fisik* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator SPBU

pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang akan menjadi obyek penelitian ini adalah variable internal *locus of control*, insentif, lingkungan kerja *non* fisik dan variable kepuasan kerja. Sementara yang menjadi subyek penelitian ini adalah operator SPBU UD Suhartini Kebumen.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu internal *locus of control*, insentif dan lingkungan kerja *non* fisik. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja.

Definisi Oprasional

1. Internal *Locus Of Control* (X₁)

Robbins et al (2007) mengatakan internal *locus of control* merupakan individu-individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa yang terjadi pada diri mereka. Jadi orang yang cenderung memiliki internal *locus of control* lebih berorientasi pada keberhasilan karena mereka menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif dan juga mereka lebih cenderung tergolong kedalam *high-achiever* (Feist, 2009).

Moris, (1988) variabel internal *locus of control* dapat diukur melalui indikator:

- a. Mengontrol nasib sendiri dengan kerja keras.
- b. Memiliki kepekaan untuk mengembangkan tanggung jawab.
- c. Kepercayaan diri.
- d. Tahan terhadap stres dan frustasi.

2. Insentif (X₂)

Hasibuan (2003: 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Indikator insentif Menurut Mutiara S. Pangabean (2002: 77), yaitu:

- a. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- b. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- c. Keadilan dan kelayakan.
- d. Imbalan berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Lingkungan Kerja *Non Fisik* (X₃)

Sedarmayanti (201: 26) menyatakan, lingkungan *non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011: 110) menyatakan bahwa, lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

Menurut A. S. Munandar (2010: 288) variabel lingkungan kerja *non fisik* dapat diukur melalui indikator:

- a. Perlakuan yang baik sesama rekan kerja.
- b. Suasana nyaman.
- c. Perlakuan yang adil sesama rekan bawahan dan atasan.
- d. Perlindungan dari ancaman pemberhentian.
- e. Hubungan komunikasi yang harmonis sesama pegawai dengan atasan.

4. Kepuasan Keja (Y1)

Menurut Rivai (2010: 856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2011: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 860) mengemukakan kepuasan kerja memiliki indikator:

- a. Rekan kerja.
- b. Kondisi pekerjaan.
- c. Kedisiplinan.
- d. Menyenangi pekerjaannya.
- e. Moral kerja.

Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi. Penggunaan modifikasi *skala likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno Hadi (2001) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu :

1. Kategori *Undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).

3. Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian yang berada di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan operator di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

Sampel

Menurut Soehartono (2004), Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $r < 0,05$ maka dinyatakan valid r tabel pada penelitian ini adalah 0,291 pada angka df (*degree of freedom*) 31, diperoleh dari $N - \text{variabel bebas} = 36 - 2$. Berikut hasil uji validitas untuk variabel internal *locus of control*, insentif, lingkungan kerja *non fisik* dan kepuasan kerja.

1. Variabel Internal *Locus Of Control*

Table Uji Validitas
Variabel Internal *Locus Of Control*

Pernyataan	r hitung	r table	Sig.	Keterangan
Butir 1	0.551	0,291	0,000	Valid
Butir 2	0.689	0,291	0,000	Valid
Butir 3	0.811	0,291	0,000	Valid
Butir 4	0.696	0,291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,291), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel Internal *Locus Of Control* (X_1) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

2. Variabel Insentif

Table Uji Validitas
Variabel Insentif

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,813	0,291	0,000	Valid
Butir 2	0,563	0,291	0,000	Valid
Butir 3	0,802	0,291	0,000	Valid
Butir 4	0,817	0,291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,291), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel Insentif (X_2) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Table Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,388	0,291	0,019	Valid
Butir 2	0,879	0,291	0,000	Valid
Butir 3	0,726	0,291	0,000	Valid
Butir 4	0,336	0,291	0,045	Valid
Butir 5	0,711	0,291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,291), dengan nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Table Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,794	0,291	0,000	Valid
Butir 2	0,470	0,291	0,004	Valid
Butir 3	0,635	0,291	0,000	Valid

Butir 4	0,605	0,291	0,000	Valid
Butir 5	0,677	0,291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,291), dengan nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian.

Table Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Internal Locus Of Control	0.805	0.60	Reliabel
Insentif	0.859	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.778	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.788	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *VIF*(*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut:

Table Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1	,944	1,059	Bebas Multikolinieritas
X2	,983	1,017	Bebas Multikolinieritas
X3	,929	1,076	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

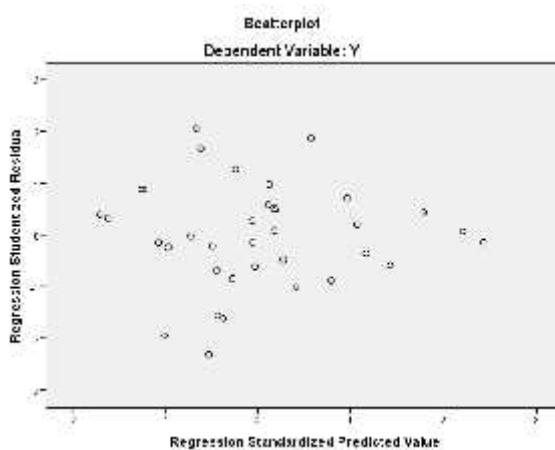
Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2018

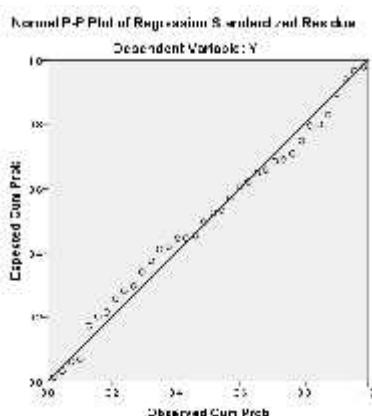
Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output SPSS 22.0 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil output *SPSS 22.0 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap Kepuasan Kerja di SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,087	5,056		,017	,986
X1	-,042	,195	-,030	-,216	,830
X2	,804	,170	,640	4,732	,000
X3	,307	,195	,219	1,573	,126

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 0.087 - 0.042 X_1 + 0.804 X_2 + 0.307 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 0.087 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Internal *Locus Of Control*, Insentif, dan Lingkungan Kerja *Non Fisik*, maka Kepuasan Kerja sebesar 0.087 satuan.
2. Internal *Locus Of Control* (X_1) = -0.042, ini menunjukkan bahwa Internal *Locus Of Control* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja. Jika nilai Internal *Locus Of Control* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar -0.042 kali.
3. Insentif (X_2) = 0.804, ini menunjukkan bahwa Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jika nilai Insentif naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0.804 kali.
4. Lingkungan Kerja *Non Fisik* (X_3) = 0.307, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja *Non Fisik* mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jika nilai Lingkungan Kerja *Non Fisik* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0.307 kali.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap Kepuasan Kerja di SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen digunakan uji t dan uji F.

Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Menurut (Singgih Santoso, 2002: 76), ketentuan yang ditetapkan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $< 5\%$, maka H_a diterima atau H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $> 5\%$, maka H_a ditolak atau H_0 diterima.

Table Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,087	5,056		,017	,986
X1	-,042	,195	-,030	-,216	,830
X2	,804	,170	,640	4,732	,000
X3	,307	,195	,219	1,573	,126

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Internal *Locus Of Control* (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar -0,216 lebih besar dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,830 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Internal *Locus Of Control*(X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Insentif (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,732 lebih besar dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja *Non Fisik* (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,573 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,126 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja *Non Fisik* (X_3) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan penarikan kesimpulan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak.

Table Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137,770	3	45,923	7,850	,000 ^b
Residual	187,202	32	5,850		
Total	324,972	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil uji ANOVA bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,850 lebih besar dari F tabel sebesar 3,259 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD suhartini Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik*) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Berikut hasil koefisien determinasi:

Table Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,370	2,41869

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.370 atau 37 %. Ini menunjukkan bahwa Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen sebesar 37% dan sebesar 63% dipengaruhi variabel lainnya.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen dipengaruhi oleh variabel Internal *Locus Of Control*, Insentif, dan Lingkungan Kerja *Non Fisik*.

1. Internal *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung -0.216 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,830 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Artinya Internal *Locus Of Control* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut sepadan dengan penelitian novita dian iva prestiana dan abid marzuki (2015) yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh Internal *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis 1 tersebut ditolak.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung sebesar 4.732 lebih besar dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Insentif mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Lingkungan Kerja *Non Fisik* secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil

perhitungan atau nilai t hitung sebesar 1.573 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,126 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja *Non Fisik* mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tetapi tidak signifikan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian Pangarso Dan Ramadhyanti (2015) membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut ditolak.

4. Internal *Locus Of Control*, Insentif dan lingkungan kerja *non fisik* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 7.850 lebih besar dari F tabel sebesar 3,259 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama Internal *Locus Of Control*, Insentif dan lingkungan kerja *non fisik* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Internal *Locus Of Control*, Insentif dan lingkungan kerja *non fisik* secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada SPBU Pasti Pas UD suhartini Kebumen.” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi), diperoleh nilai sebesar 0.370 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variable independen dalam mempengaruhi variable dependen sebesar 37% dan sebesar 63% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam variable ini. Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dilihat dari Internal *Locus Of Control*, Insentif dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* yang terbukti berpengaruh secara signifikan.

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel internal *locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya Internal *Locus Of Control* maka kepuasan kerja tidak akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan insentif maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja *non fisik* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila

lingkunga kerja *non* fisik tersebut baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh secara signifikan.

4. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yang berarti bahwa adanya variabel independen tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap para pegawai di SPBU pasti pas UD Suhartini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Incentif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Berdasarkan hal tersebut penting bagi SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen untuk mampu meningkatkan incentif dengan cara meningkatkan melalui tambahan gaji terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan responsif, meningkatkan kedisiplinan dan ketelitian kerja serta mempertahankan stabilitas disiplin kerja maka dipastikan kepuasan kerja operator SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen.
2. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen, penulis berharap agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2010: 288. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- As'ad, (2004), *Psikologi Industri*. Jilid 4 Cetakan 1, Liberty, Yogyakarta.
- Amstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Seri Pedoman Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Blum. 1956. *Industrial Psychology and Its Social Foundation*. Publisher: New York harper and row.
- Brownell, P. 1981. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*, *The Accounting Review*, vol. 16. No 4, October.
- Davis dan Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: PT. INDEKS.

- Gibson, dkk. (1997). *Organinasi*: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, SP Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakararta.
- _____, (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi Jakarta:Bumi Aksara.
- _____, 200:203, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Howell, Dipboye. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Dorsey Press.
- Handoko, T.H., 2010: 176, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi dua. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Hendri, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Keller. 1984. *How to manage brand equity*. Jakarta: GRamedia Pustaka.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. “*Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono dan Dali Gulo. 2003:1. *Kamus Psikologi*. Pionir Jaya. Bandung.
- Lefcourt. (1982), *Locus of Control*. London. Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw- Hill Book Co.
- Luthans. (2008) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies,Inc. New York.
- Locke. (1999). *Esensi Kepemimpinan*: Empat Kunci untuk Memimpin dengan Penuh Keberhasilan. Jakarta: Spektrum.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____, 2005: 121, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Mariot. 1995: 150. *Manajemen Personalia* Edisi ke -3. Yogyakarta : UGM Press.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moris, Charles. 1988. *Psychology an Introduction*. New Jersey :Prentice Hall.
- Ranupandojo dan Husnan, 1993:151, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, 1994. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins., Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*, Tenth Edition-Perilaku Organisasi. Penerjemah: Benyamin Molan Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Rotter. 1996. *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement, Psychology Monographs: General Applied*.
- _____, 1996: 7. *Social Learning and Clinical Psychology: Social Learning Theory*.
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rasa Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2009: 860. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarwoto. (2006:144). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____, 2013: 28, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman, 2008: 159, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, Jogjakarta, Graha Ilmu.
- Sirait, 2006:202. *Memahami Aspek–Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Suwanto, 2011: 24. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press: Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tampubolon. (2004: 28). Perguruan Tinggi Bermutu. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley & Yukl. 2004. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. (cetakan kedua). Rineka Cipta. Jakarta.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- _____, (2011:41). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wood et al. 1998: 113. *Organizational Behavior An asia Pacific Perspective. First Edition*. John Willey & Sons. USA.
- Yukl, G.A. 1998. *Leadership in Organization. Second Edition*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>(26 September 2012).