

**PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS (CSE)* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ADYANA DWI ANNISAA CHANIA
NIM. 16820105

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS* (CSE) TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ADYANA DWI ANNISAA CHANIA
NIM. 16820105

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-185/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul :PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS (CSE) TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS
BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania
NIM : 16820105
Telah diujikan pada : Selasa, 11 Februari 2020
Nilai : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP: 19830726 201503 1 002

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 18 Februari 2020

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan



Dr. H. Syarif Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Adyana Dwi Annisaa Chania

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

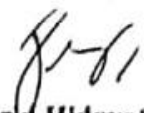
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania
NIM : 16820105
Judul Skripsi : "Pengaruh *Core Self Evaluations (CSE)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)."

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Yogyakarta, 31 Januari 2020
Pembimbing


Farid Hidayat, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania

NIM : 16820105

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Core Self Evaluations (CSE)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 31 Januari 2020
Penyusun,




Adyana Dwi Annisaa Chania
NIM. 16820105

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania

NIM : 16820105

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh *Core Self Evaluations (CSE)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 31 Januari 2020

Yang menyatakan,



Adyana Dwi Annisaa Chania
NIM:16820105

HALAMAN MOTTO

**Boleh jadi, apa yang kamu keluhkan
Adalah apa yang orang lain harapkan.
Berhentilah mengeluh dan buatlah perubahan.**

-Adyana-

Innallaha Ma'ashobirin



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مِنَع دَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	'illah
كِرْمَة الْوَلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I

--- َ ---	Dammah	Ditulis	U
نَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لِإِنَّ شَرِكْرَتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الذّرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik. Shalawat beriring salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul ***"Pengaruh Core Self Evaluations (CSE) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)"***. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isi.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan, dukungan dan masukan. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H.Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Farid Hidayat S.H.I., M.S.I. Selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing lapangan dan skripsi yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

4. Joko Setyono, S.E., M.Si. Selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Pegawai dan *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh pendidikan
7. Orang tua tercinta, Media Noviard Horison, Annaria Yusdiartika, Sudiyanto S.Pd., S.E., dan Gita Candra Wahyuni yang selalu memberikan restu dan doa terbaik bagi penulis. Beserta kakak dan adek tersayang Kak Puput, Dhea, Abil, Dimas, Mb Pipit, Puput, dan Intan yang selalu menghibur dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.
8. Keluarga KKN Cilembu Genito kidul: Simbah, Pak Eko, Bu Lina, Alin, Vira yang selalu memberi doa dan dukungan. Serta teman-teman yang selalu memberikan motivasi regeh serta asupan micin yang luar biasa bagi penulis: Aziz, Endar, Adha, Afiq, Ainis, Alvan, dan Nina
9. Keluarga Jofisah (Endar dan Yulina) yang selalu menemani, membantu dan mendukung penulis kapanpun dan dimanapun sejak awal kuliah
10. Teman super yang bersedia membantu dan mendengarkan keluh kesah penulis (Ingga, Linda, Mailani, Mas Dedat, Mas Helmy, Mba Indah).
11. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang selalu mendukung selesainya skripsi ini.

12. Jodoh dan Anak-Anak saya kelak.
13. Seluruh pihak yang bertanya kapan skripsi saya selesai.
14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan tersebut dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. *Aamiin.*

Yogyakarta, 31 Januari 2020

Hormat saya,

Adyana Dwi Annisaa Chania
NIM.16820105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kepuasan Kerja	12
2. <i>Core Self Evaluations (CSE)</i>	18
a. <i>Self Esteem</i>	19
b. <i>Self Efficacy</i>	22
c. <i>Locus of control</i>	27
d. <i>Emotional stability</i>	31
B. Telaah Pustaka	34
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Pemikiran	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis dan Sifat Penelitian	49

B. Sumber Data Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Definisi Operasional Variabel.....	51
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	54
G. Metode Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Profil Responden.....	60
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	64
E. Uji Asumsi Klasik.....	67
F. Regresi Linier Berganda.....	70
G. Pengujian Hipotesis.....	71
H. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Keterbatasan.....	88
C. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2014-2019	2
Tabel 2: Telaah Pustaka	34
Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2: Skala Pengukuran Penelitian	53
Tabel 4.1: Alamat Kantor BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta	59
Tabel 4.2: Usia Responden	60
Tabel 4.3: Pendidikan Terakhir Responden.....	60
Tabel 4.4: Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.5: Hasil Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.8: Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.9: Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.10: Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.11: Hasil Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.12: Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.13: Hasil Uji T.....	72
Tabel 4.14: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.15: Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Self Esteem</i>	76
Tabel 4.16: Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Self Efficacy</i>	79
Tabel 4.17: Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Locus of Control</i>	83
Tabel 4.18: Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Emotional Stability</i>	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Grafik Total Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah Tahun 2015-2018	1
Gambar 1.2: Grafik Perkembangan Rasio Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Tahun 2015-2019	7
Gambar 2: Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1: Grafik Jenis Kelamin Responden	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Terjemahan Ayat Al-Qur'an.....	xxi
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian.....	xxii
Lampiran 3: Data Jawaban Responden	xxviii
Lampiran 4: Profil Responden	xxxiv
Lampiran 5: Data Tanggapan Responden	xxxvi
Lampiran 6: Hasil Olah Data	xli
Lampiran 7: Surat Telah Melakukan Penelitian.....	lii
Lampiran 8: Dokumentasi.....	liii
Lampiran 9: <i>Curriculum Vitae</i>	liv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Core Self Evaluations (CSE)* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga di Yogyakarta. *Core Self Evaluations (CSE)* merupakan model kepribadian yang terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability*. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability*. Sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan teknik pengambilan sampling menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan alat analisis data regresi linier berganda melalui IBM SPSS *Statistic 20*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *self esteem* dan *emotional stability* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel *self efficacy* dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Emotional Stability*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Core Self Evaluations (CSE) on job satisfaction of BPRS Bangun Drajat Warga employees in Yogyakarta. Core Self Evaluations (CSE) is a personality model that consists of four personality traits, namely self esteem, self efficacy, locus of control, and emotional stability. Job satisfaction is an important thing that must be considered by the company, because the more employees feel satisfaction at work, the better the quality of work produced. The independent variables in this study are self esteem, self efficacy, locus of control, and emotional stability. While the dependent variable is job satisfaction. The population in this study is all employees of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta with sampling techniques using saturated sample methods. Data collection methods used are questionnaires with multiple linear regression data analysis tools through IBM SPSS Statistics 20. The test results show that the variables of self esteem and emotional stability have a significant positive effect on employee job satisfaction, while the variables of self efficacy and locus of control do not affect satisfaction employee work at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

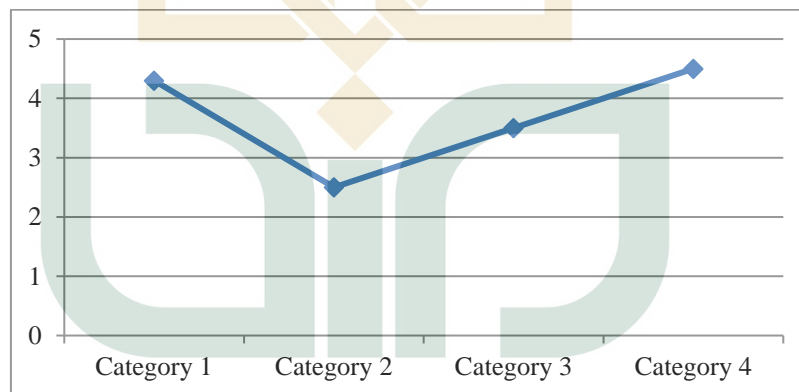
Keywords: Job Satisfaction, Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control, Emotional Stability.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perbankan syariah terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan tiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan aset, perkembangan jaringan kantor, dan perkembangan jumlah tenaga kerja yang dimiliki perbankan syariah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Otoritas Jasa Keuangan, pada tahun 2015 total aset Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai Rp296.262 miliar, kemudian pada tahun 2016 naik menjadi Rp356.504 miliar, tahun 2017 meningkat kembali menjadi Rp421.181 miliar, terakhir di tahun 2018 berhasil mencapai Rp477.327 miliar.



Gambar 1.1 Grafik Total Aset Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah Tahun 2015-2018

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Indonesia, Desember 2018

Perkembangan perbankan syariah di bidang kelembagaan juga diikuti dengan pencapaian kinerja yang baik. Tercatat hingga bulan Desember 2018, rasio pembiayaan terhadap dana pihak ketiga (*financing to deposit ratio*) yaitu sebesar 78,53%, tingkat pembiayaan bermasalah (*non performing financing*

/NPF) sebesar 2,15%, serta tingkat rasio keuntungan atas aset (*return on asset ratio*/ROA) sebesar 2,24%.

Namun perkembangan dan potensi perbankan syariah di Indonesia tersebut ternyata tidak diikuti dengan penyediaan sumber daya manusia yang memadai terutama yang memiliki latar belakang pengetahuan yang mendalam baik tentang syariat Islam maupun perbankan syariah¹. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan tenaga kerja perbankan syariah pada lima tahun terakhir yang mengalami fluktuasi namun tidak menurun secara drastis (Alhamid, 2019).

Tabel 1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2014-2019

Indikator	Periode				
	2015	2016	2017	2018	2019 (Jan-Juli)
Tenaga Kerja BUS	51.413	51.110	51.068	49.516	49.743
Tenaga Kerja UUS	4.403	4.487	4.678	4.955	4.997
Tenaga Kerja BPRS	5.102	4.372	4.619	4.918	5.291

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya perkembangan tenaga kerja perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang fluktuatif tiap tahunnya. Untuk tenaga kerja Bank Umum Syariah (BUS) sendiri tercatat terus mengalami penurunan yaitu dari 51.413 pada tahun 2015 menjadi 49.743 pada bulan Juli 2019. Kemudian untuk tenaga kerja di Unit Usaha Syariah (UUS) juga tercatat mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu dari 4.678 di tahun 2017 menjadi 4.955 di tahun 2018. Sedangkan untuk tenaga kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tercatat mengalami penurunan dari 5.102 di tahun 2015

¹<https://www.kompasiana.com/yaufa/59dbd4d1adbe2f66d5564452/problematika-manajemen-sdm-bank-syariah#>. diakses tanggal 29 September 2019. Pukul 20.44 WIB

menjadi 4.372 di tahun 2016. Meskipun mengalami perkembangan yang fluktuatif dari segi Sumber Daya Manusianya, industri perbankan syariah sudah berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai visi misi dalam pengembangan sumber daya manusia (Alhamid, 2019).

Untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah agar terus mengalami kemajuan dan peningkatan, Indonesia harus memiliki *capacity building* untuk mengembangkannya. Salah satunya yaitu dibutuhkannya sumber daya insani yang profesional dan berkualitas serta mengetahui tidak hanya secara konseptual tetapi juga pada tataran praktis mengenai ekonomi Islam (Rozalinda, 2016).

Menurut Syaharuddin (2016), sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk terus mengelola dan membina sumber daya manusia yang ada agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan tersebut (Angreni, 2015).

Kepuasan kerja karyawan sendiri memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak

mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan (Syaharuddin, 2016).

Definisi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2005) merupakan sikap secara umum yang lebih diwarisi oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Maulinda dan Nurlina (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari faktor kepribadian dan nilai-nilai yang berlaku dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Feist dan Feist (2010: 4), kepribadian didefinisikan sebagai pola sifat yang relatif permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang. Salah satu model kepribadian yang dapat digunakan untuk memprediksi sikap dan perilaku kerja individu yaitu *core self evaluations* (Bono & Judge, 2003). *Core self evaluations*

merupakan model kepribadian yang terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* (Iqbal, 2012).

Self efficacy merupakan tingkat kepercayaan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas pada suatu tingkatan kerja (N. Chasanah, 2008). Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin terhadap kemampuan kerja mereka (Kristiyanti, 2015). *Self esteem* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Mahaputra, 2016). Sedangkan *locus of control* adalah cara pandang individu dalam menanamkan keyakinan terhadap dirinya atas usaha yang ia lakukan untuk mencapai kinerja, apakah dikendalikan oleh dirinya atau oleh faktor luar (L. N. Chasanah, 2018). Adapun *emotional stability* menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang secara positif seperti tenang, percaya diri, aman, atau secara negatif seperti depresi, gugup, dan rasa tidak aman.

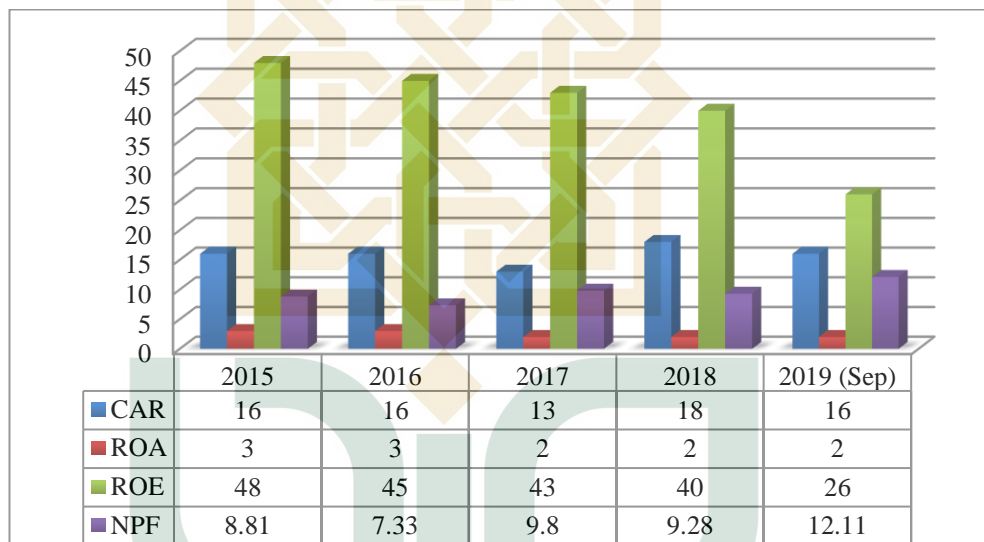
Model kepribadian *core self evaluations* sangat penting untuk diperhatikan oleh perbankan syariah, mengingat sifat kepribadian yang melekat dalam diri seseorang dapat menentukan cara individu tersebut dalam bersikap (Dewi, Suardikha, & I Gusti Ayu Nyoman Budiasih, 2015). Selain itu menurut penelitian Yoni (2017) menyebutkan bahwa masih belum banyak penelitian yang membahas mengenai model kepribadian *core self evaluations* ini dan kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini pula yang menjadikan *core self evaluations* semakin penting untuk diteliti.

Individu dengan tingkat *core self evaluations* yang tinggi akan lebih efektif dalam mengatasi hambatan dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya stress dalam dunia kerja. Selain itu, tingkat *core self evaluations* yang tinggi juga akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik (Yoni, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), Nuzulia (2009), Iqbal (2012), (Yoni, 2017), serta Nainggolan dan Sandroto (2017) yang menunjukkan bahwa *core self evaluations* yang mencakup *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial penelitian yang dilakukan oleh Kilapong (2013), Putri dan Wibawa (2016) menemukan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008) dan Astriyani (2011) menemukan bahwa salah satu dimensi *core self evaluations* yaitu *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian satu dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap model kepribadian *core self evaluations* serta pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dalam hal ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta atau yang biasa dikenal dengan BPRS BDW.

BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah (LKS) tertua di Yogyakarta yang telah berdiri sejak tahun 1993. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta selalu berusaha untuk meraih kinerja positif di bawah tekanan persaingan dunia perbankan. Hal ini dapat dilihat dari sebaran jaringan kantor BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang cukup merata. Dari segi kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat dalam beberapa rasio di laporan keuangan triwulan perusahaan selama lima tahun terakhir (2015-2019).



Gambar 1.2 Grafik Perkembangan Rasio Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Tahun 2015-2019

Sumber: Laporan Publikasi Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa rasio keuangan BPRS Bangun Drajat Warga dalam lima tahun terakhir mengalami perkembangan yang fluktuatif. Dari rasio *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terlihat terjadi penurunan di Bulan September 2019 yaitu menjadi 16%. Dari rasio *Return on Asset* (ROA) dan rasio *Return on Equity* (ROE) juga terjadi penurunan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2015 masing-masing mencapai 3% dan 48%, kemudian

menurun hingga tahun 2019 menjadi 2% dan 26%. Begitu pula dengan persentase *Non Performing Finance* (NPF) yang semakin meningkat tiap tahunnya. Perkembangan beberapa rasio keuangan yang fluktuatif ini menggambarkan kondisi perusahaan yang mengalami pertumbuhan fluktuatif pula.

Dari segi sumber daya manusianya, karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta masih memiliki persepsi yang berbeda-beda terkait dengan kepuasan kerja. Beberapa karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, sedangkan beberapa karyawan lainnya masih merasa kurang puas terhadap pekerjaannya baik dari segi finansial maupun non finansial². Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai objek penelitian kali ini.

Adapun penelitian ini mengadaptasi penelitian Damayanti, Wirakusuma, dan Wirama (2015) yang meneliti mengenai pengaruh *core self evaluations* terhadap kinerja auditor. Pada penelitian tersebut variabel dependen yang digunakan adalah kinerja auditor, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen berupa kepuasan kerja. Selain itu, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek dan tempat penelitian. Pada penelitian sebelumnya tempat penelitian dilaksanakan di Provinsi Bali dengan objek penelitian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia.

² Wawancara dengan Ibu Yuni, Pegawai BPRS BDW Divisi Umum, BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, Kamis, 12 Desember 2019.

Sedangkan penelitian ini dilakukan di Provinsi Yogyakarta dengan objek penelitian yaitu di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pengukuran terhadap beberapa variabel yang tertuang dalam judul berikut: **“PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS (CSE)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah sifat kepribadian yang terdapat pada model kepribadian *Core Self Evaluations (CSE)* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *emotional stability* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat disimpulkan tujuan penelitian yang dilakukan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh *emotional stability* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan serta bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidang ekonomi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi dalam menetapkan strategi untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah serta mampu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi landasan teori, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data diri interpretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *emotional stability* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

B. Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 55 karyawan BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Akan tetapi, dari total 55 kuesioner yang disebarikan hanya kembali sebanyak 40 kuesioner. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta objek yang lebih luas.

2. Variabel yang digunakan hanya terbatas pada 4 variabel dan terdapat 2 variabel yang berpengaruh signifikan sedangkan 2 lainnya tidak berpengaruh signifikan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih banyak dan lebih kompleks.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta

Pihak manajemen BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta diharapkan agar tetap memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Salah satunya dapat dilakukan dengan merancang program kerja yang juga mempertimbangkan variabel psikologis karyawan. Sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar menjadi lebih luas lagi dan menyesuaikan dengan isu-isu terkini. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan bisa mengalami pembaruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid, T. (2019). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia (2009-2018) dan Sumber Daya Manusianya*. (10), 1–5.
- Angreni, F. A. (2015). *Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan bank bri cabang sungguminasa*. Universitas Hasanuddin.
- Ardana, K., Mujiati, N. wayan, & Sriathi, A. A. A. (2009). *Perilaku Keorganisasian* (2nd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardillah, A. S. (2018). Pengaruh Model Kepribadian Core Self Evaluation (CSE) Terhadap Auditor Performance Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Vol. 10). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Astriyani, N. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Bandura, A. (1994). Bandura Self-efficacy defined. *Encyclopedia of Human Behavior*, pp. 71–81.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, Vol. 17.
- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Chasanah, N. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Universitas Diponegoro.

- Chaturvedi, M., & Chander, R. (2010). Development Of Emotional Stability Scale. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 37–40.
- Damayanti, N. N. S. R., Wirakusuma, M. G., & Wirama, D. G. (2015). Pengaruh Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 05(4), 361–380.
- Deany, A. S., Sulartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy, Locus of Control, dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(5), 3713–3740.
- Dewi, I. G. A. A. P., Suardikha, I. M. S., & I Gusti Ayu Nyoman Budiasih. (2015). Pengaruh Big Five Personality pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 19–27.
- Dotulong, L., & Salangka, R. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 562–572.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian : Theories of Personality Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen (7th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Iqbal, Y. (2012). Impact of Core Self Evaluation (Cse) on Job Satisfaction in Education Sector of Pakistan. *Journal of Global Strategic Management*, 2(6), 132–132. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615780>

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matte, M. T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, *90*(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83*(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kilapong, S. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 141–150.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristiyanti, L. (2015). Pengaruh Emotional Quotient dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor. *Urnal Akuntansi Dan Pajak*, *16*(1), 88–102.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 364–369.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahaputra, I. K. N. A. (2016). *Pengaruh Locus of control, Self esteem, Self efficacy dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Unmas Denpasar.
- Manara, M. U. (2008). *Hubungan Antara Self Efficacy dan Resilience Pada Mahasiswa Psikologi UIN Malang*. Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Maulina, I. (2017). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy Terhadap

- Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Maulinda, R., & Nurlina. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Penghargaan (Reward) Sebagai Pemediasi Pada Bank Syariah Di Kota Banda Aceh*. 36(3), 1–5.
- Meilina, P. (2011). *Modul Kuliah Statistika I*. Jakarta: Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Menezes, A. A. (2008). *Analisis Dampak Locus of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013a). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013b). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Diana Angelica, Penerjemah.)*. In *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Nainggolan, A. P., & Sandroto, C. W. (2017). Pengaruh Core Self-Evaluations Terhadap Job Satisfaction Dengan Mediator Career Commitment Pada Karyawan Pt Sinar Sosro Di Tangerang. *Tangerang, Sosro D I Ekonomika, Fakultas*, (2011), 1–15.
- Nuzulia, S. (2009). Peran Core Evaluations Terhadap Kepuasan Kerja dan Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 214–231.
- Pratiwi, Y. (2013). *Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh, Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Sekala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144-160ru.

- Rifa'i, M. N. A. (2011). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (2nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2005). *Organizational Behavior Elevent Edition*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expetancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–28.
- Rozalinda, R. (2016). Epistemologi Ekonomi Islam dan Pengembangannya pada Kurikulum Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–28.
- Sarwono, J. (2013). *Statistik Multivariat Aplikasi: untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujati. (2018). *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Universitas Sanatha Dharma.
- Sulistin, Y. (2012). *Hubungan Antara Locus of Control Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.

Syahrudin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 59–72.

Syakir, S. A. (2014). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sannah Press.

Yoni, D. P. (2017). *Pengaruh Dimensi Core Self Evaluations dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor*. Universitas Lampung.



LAMPIRAN 1

Terjemahan Ayat Al-Qur'an

No.	Halaman	Nama Surat & Ayat	Terjemahan
1	19	Q.S At-Taubah: 105	<i>"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"</i>
2	23	Q.S Ali-Imran: 139	<i>"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman"</i>
3	27	Q.S Ali Imran: 159	<i>"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya"</i>
4	32	Q.S Ar-Ra'd: 11	<i>"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia"</i>
5	34	Q.S Ar-Ra'd: 28	<i>"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenang"</i>

KUESIONER
PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS* (CSE) TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada jurusan Perbankan Syariah S1 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan ini saya:

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania

NIM : 16820105

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Mengharap kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner skripsi ini. Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Adapun judul yang saya ajukan adalah **“Pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”**. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk kepentingan lain diluar penelitian.

Demikian permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adyana Dwi Annisaa Chania

KUESIONER
PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS (CSE)* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)

A. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
Perempuan
3. Usia : <20 tahun 36 tahun-50 tahun
 20 tahun-35 tahun >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2
5. Lama bekerja : <1 tahun 3-4 tahun
 1-2 tahun >5 tahun
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah jawaban berikut dengan cara memberikan tanda *check list* () pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari keterangan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- | | | |
|-----|-----------------------|--------|
| STS | = Sangat Tidak Setuju | skor 1 |
| TS | = Tidak Setuju | skor 2 |
| S | = Setuju | skor 3 |
| SS | = Sangat Setuju | skor 4 |

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya emban.				
3	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima.				
4	Saya puas dengan promosi (kenaikan jabatan) yang ada di perusahaan saya.				
5	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan.				
6	Saya senang karena hubungan dengan rekan kerja terjalin baik sehingga membuat nyaman bekerja.				
7	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.				

SELF ESTEEM (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya sendiri.				
2	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri saya.				
3	Saya merasa bahwa saya memiliki banyak hal yang baik dalam diri saya.				
4	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas diri yang baik dalam hal pekerjaan.				
5	Saya merasa mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain.				
6	Saya merasa bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi rekan kerja saya				
7	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya-tidaknya sama dengan orang lain.				

8	Saya merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan kerja.				
9	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain.				
10	Saya merasa bahwa saya mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.				
11	Saya mempunyai sikap positif terhadap diri saya.				

SELF EFFICACY (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.				
2	Ketika saya membuat rencana, saya yakin bahwa saya dapat menjalankannya.				
3	Saya yakin bahwa saya dapat memotivasi diri saya untuk melakukan suatu pekerjaan.				
4	Ketika saya merasa malas, saya tahu bagaimana cara memotivasi diri saya.				
5	Ketika semangat saya kendor, saya tau apa yang harus dilakukan agar semangat saya bangkit kembali.				
6	Saya akan berusaha keras agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.				
7	Saya yakin bahwa saya akan melakukan apapun agar hasil kerja saya memuaskan.				
8	Saya tetap bertahan, meskipun menemui banyak hambatan dan kesulitan.				
9	Ketika saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya tetap semangat untuk menyelesaikannya.				
10	Saya adalah orang yang pantang menyerah.				
11	Saya tetap bisa berpikir dan mengambil tindakan ketika terjadi permasalahan yang tidak terduga.				
12	Saya yakin mampu menyelesaikan masalah, meskipun permasalahan tersebut belum pernah saya alami.				

LOCUS OF CONTROL (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Locus of Control Internal</i>					
1	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu karena hasil kerja keras saya.				
2	Saya percaya bahwa dengan usaha dan kerja keras akan mampu membawa saya pada kesuksesan.				
3	Saya berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakannya dengan matang.				
4	Saya percaya terhadap kemampuan diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
5	Saya merasa senang apabila mampu menyelesaikan tugas saya sendiri tanpa merepotkan orang lain.				
6	Berhasil atau tidaknya pekerjaan saya, tergantung dari usaha dan kemampuan saya.				
<i>Locus of Control Eksternal</i>					
7	Saya rasa potensi yang ada dalam diri saya sudah cukup, sehingga tidak perlu dikembangkan lagi.				
8	Saya mengerjakan pekerjaan semampu saya.				
9	Menurut saya, nasib lebih berperan penting untuk menentukan keberhasilan saya dibandingkan dengan kemampuan yang saya miliki saat ini.				
10	Saya dapat menyelesaikan masalah jika mendapat bantuan dari orang lain.				
11	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu biasanya karena saya beruntung.				
12	Kehidupan yang saya jalani dikendalikan oleh orang lain.				

EMOTIONAL STABILITY (X4)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu mengendalikan stres dengan baik.				
2	Saya tidak mudah merasa tertekan dan depresi.				
3	Saya mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi yang menegangkan.				
4	Saya mampu mengelola rasa khawatir yang saya rasakan.				
5	Saya tidak mudah panik ketika menghadapi masalah.				
6	Saya adalah pribadi yang periang.				
7	Saya mampu mengontrol rasa kesal dan amarah yang saya rasakan.				
8	Saya adalah orang yang tidak mudah gugup.				



DATA JAWABAN RESPONDEN

A. Kepuasan Kerja Karyawan

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Rata-rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	2,857
5	3	3	2	3	2	3	3	2,714
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	3	3	4	3,571
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	2,857
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	2	3	3	3	3	2,714
15	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	4	4	3	3,429
24	3	3	3	3	3	3	2	2,857
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	2	2	3	3	2,714
27	3	3	3	2	3	3	3	2,857
28	4	3	3	3	3	3	3	3,143
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4	4	3	3,286
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	3	3	3	3	2,857

34	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	3	3	2,857
37	4	3	3	3	3	4	3	3,286
38	2	3	3	3	3	3	3	2,857
39	3	3	3	3	3	4	3	3,143
40	3	3	3	3	3	3	3	3

B. Self Esteem

NO	SE S1	SE S2	SE S3	SE S4	SE S5	SE S6	SE S7	SE S8	SE S9	Rata-rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2,89
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2,89
6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3,22
7	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3,56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,11
10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3,22
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3,33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3,22
17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3,33
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3,44
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2,78
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,11

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3,33
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2,89
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,22
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2,89
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,11
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

C. Self Efficacy

NO	SE F1	SE F2	SE F3	SE F5	SE F6	SE F7	SE F8	SE F9	SEF 10	SEF 11	Rata-rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,9
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3,5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3,2
11	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3,2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3,3
17	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3,4
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3,2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,4

24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2,7	
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3,1	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,1	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3,3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2,9	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,1	
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2,8	
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3,1	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

D. Locus of Control

NO	L O C 1	L O C 2	L O C 3	L O C 4	L O C 5	L O C 6	L O C 7	L O C 8	L O C 9	LOC 10	LOC 11	LOC 12	Rata- Rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2,5833
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2,5833
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2,8333
7	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2,9167
8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2,6667
10	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2,5833
11	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2,6667
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2,5
13	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2,3333
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2,5833
15	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2,75
16	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2,3333

17	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3
19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2,5
20	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2,3333
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2,8333
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2,8333
24	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2,5833
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2,75
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2,5833
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2,6667
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2,8333
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
36	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
37	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
38	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2,75
39	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,3333
40	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2,5833

E. Emotional Stability

NO	ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	ES6	ES7	ES8	Rata-rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2,375
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	4	3	3,625
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3

13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	3	2	3	2,25
15	3	3	2	3	3	3	2	2	2,625
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	2	3	4	3	3,25
24	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2,125
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	2	3	3	3	2,875
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3,25
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2,875
32	3	3	3	3	2	3	3	3	2,875
33	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
34	3	3	3	3	2	3	3	2	2,75
35	3	3	3	3	2	3	3	2	2,75
36	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2,5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	2	3	2	2	2,625

PROFIL RESPONDEN

A. Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	24	60,0	60,0	60,0
	Laki-Laki	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	1	2,5	2,5	2,5
	20-35 tahun	27	67,5	67,5	70,0
	36-50 tahun	10	25,0	25,0	95,0
	>50 tahun	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	20,0	20,0	20,0
	D3	4	10,0	10,0	30,0
	S1	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D. Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	8	20,0	20,0	20,0
	1-2 tahun	6	15,0	15,0	35,0
	3-4 tahun	10	25,0	25,0	60,0
	>5 tahun	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

E. Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (Y)	40	,86	2,71	3,57	120,00	3,0000	,16810
Self Esteem (X1)	40	,78	2,78	3,56	122,56	3,0639	,16089
Self Efficacy (X2)	40	,80	2,70	3,50	122,40	3,0600	,15492
Locus of Control (X3)	40	2,00	2,00	4,00	109,42	2,7354	,30829
Emotional Stability (X4)	40	1,50	2,13	3,63	114,25	2,8563	,29356
Valid N (listwise)	40						



LAMPIRAN 5

DATA TANGGAPAN RESPONDEN

A. Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	0	0%	3	7,5%	34	85%	3	7,5%
Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya emban.	0	0%	1	2,5%	38	95%	1	2,5%
Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima.	0	0%	3	7,5%	36	90%	1	2,5%
Saya puas dengan promosi (kenaikan jabatan) yang ada di perusahaan saya.	0	0%	2	5%	37	92,5%	1	2,5%
Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan.	0	0%	2	5%	36	90%	2	5%
Saya senang karena hubungan dengan rekan kerja terjalin baik sehingga membuat nyaman bekerja.	0	0%	0	0	36	90%	4	10%
Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.	0	0%	2	5%	37	92,5%	1	2,5%

B. *Self Esteem*

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya sendiri.	0	0%	0	0%	30	75%	10	25%

Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kemampuan yang ada dalam diri saya.	0	0%	0	0%	38	95%	2	5%
Saya merasa bahwa saya memiliki banyak hal yang baik dalam diri saya.	0	0%	0	0%	37	92,5%	3	7,5%
Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas diri yang baik dalam hal pekerjaan.	0	0%	0	0%	38	95%	2	5%
Saya merasa mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain.	0	0%	0	0%	36	90%	4	10%
Saya merasa bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi rekan kerja saya	0	0%	5	12,5%	33	82,5%	2	5%
Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya sama dengan orang lain.	0	0%	1	2,5%	37	92,5%	2	5%
Saya merasa bahwa saya mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan	0	0%	1	2,5%	36	90%	3	7,5%
Saya mempunyai sikap positif terhadap diri saya.	0	0%	1	2,5%	36	90%	3	7,5%

C. *Self Efficacy*

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	0	0%	1	2,5%	34	85%	5	12,5%
Ketika saya membuat rencana, saya yakin bahwa saya dapat	0	0%	2	5%	37	92,5%	1	2,5%

menjalankannya.									
Saya yakin bahwa saya dapat memotivasi diri saya untuk melakukan suatu pekerjaan.	0	0%	0	0%	37	92,5%	3	7,5%	
Ketika semangat saya kendor, saya tau apa yang harus dilakukan agar semangat saya bangkit kembali.	0	0%	0	0%	38	95%	2	5%	
Saya akan berusaha keras agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.	0	0%	0	0%	36	90%	4	10%	
Saya yakin bahwa saya akan melakukan apapun agar hasil kerja saya memuaskan.	0	0%	0	1%	39	97,5%	1	2,5%	
Saya tetap bertahan, meskipun menemui banyak hambatan dan kesulitan.	0	0%	4	10%	29	72,5%	7	17,5%	
Ketika saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya tetap semangat untuk menyelesaikannya.	0	0%	0	0%	39	97,5%	1	2,5%	
Saya adalah orang yang pantang menyerah.	0	0%	0	0%	36	90%	4	10%	
Saya tetap bisa berpikir dan mengambil tindakan ketika terjadi permasalahan yang tidak terduga.	0	0%	3	7,5%	31	77,5%	6	15%	

D. *Locus of Control*

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
<i>Locus of Control Internal</i>								
Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu karena hasil kerja keras saya.	0	0%	3	7,5%	35	87,5%	2	5%
Saya percaya bahwa dengan usaha dan kerja keras akan mampu membawa saya pada kesuksesan.	0	0%	2	5%	35	87,5%	3	7,5%
Saya berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakannya dengan matang.	0	0%	4	10%	34	85%	2	5%
Saya percaya terhadap kemampuan diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	0%	0	0%	38	95%	2	5%
Saya merasa senang apabila mampu menyelesaikan tugas saya sendiri tanpa merepotkan orang lain.	0	0%	0	0%	38	95%	2	5%
Berhasil atau tidaknya pekerjaan saya, tergantung dari usaha dan kemampuan saya.	0	0%	1	2,5%	35	87,5%	4	10%
<i>Locus of Control Eksternal</i>								
Saya rasa potensi yang ada dalam diri saya sudah cukup, sehingga tidak perlu dikembangkan lagi.	2	5%	29	72,5%	8	20%	1	2,5%
Saya mengerjakan pekerjaan semampu saya.	1	2,5%	5	12,5%	33	82,5%	1	2,5%
Menurut saya, nasib lebih berperan penting untuk menentukan keberhasilan saya dibandingkan dengan kemampuan yang saya miliki saat ini.	1	2,5%	24	60%	12	30%	3	7,5%

Saya dapat menyelesaikan masalah jika mendapat bantuan dari orang lain.	1	2,5%	15	37,5%	23	57,5%	1	2,5%
Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu biasanya karena saya beruntung.	2	5%	18	45%	19	47,5%	1	2,5%
Kehidupan yang saya jalani dikendalikan oleh orang lain.	5	12,5%	25	62,5%	9	22,5%	1	2,5%

E. *Emotional Stability*

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Saya mampu mengendalikan stres dengan baik.	0	0%	1	2,5%	36	90%	3	7,5%
Saya tidak mudah merasa tertekan dan depresi.	0	0%	2	5%	35	87,5%	3	7,5%
Saya mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi yang menegangkan.	0	0%	10	25%	29	72,5%	1	2,5%
Saya mampu mengelola rasa khawatir yang saya rasakan.	0	0%	8	20%	32	80%	0	0%
Saya tidak mudah panik ketika menghadapi masalah.	0	0%	15	37,5%	24	60%	1	2,5%
Saya adalah pribadi yang periang.	0	0%	2	5%	38	95%	0	0%
Saya mampu mengontrol rasa kesal dan amarah yang saya rasakan.	0	0%	5	12,5%	33	82,5%	2	5%
Saya adalah orang yang tidak mudah gugup.	0	0%	13	32,5%	27	67,5%	0	0%

HASIL OLAH DATA

A. Uji Validitas

1. Kepuasan Kerja Karyawan

		Correlations							
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Rata2_ K
	Pearson Correlation	1	,289	,207	,000	,000	,215	,237	,556**
K1	Sig. (2-tailed)		,071	,201	1,000	1,000	,182	,141	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,289	1	,716**	,000	,000	,000	,410**	,577**
K2	Sig. (2-tailed)	,071		,000	1,000	1,000	1,000	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,207	,716**	1	-,015	,253	,053	,279	,620**
K3	Sig. (2-tailed)	,201	,000		,928	,115	,744	,081	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,000	,000	-,015	1	,580**	,336*	-,008	,473**
K4	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,928		,000	,034	,959	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,000	,000	,253	,580**	1	,527**	,000	,612**
K5	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,115	,000		,000	1,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,215	,000	,053	,336*	,527**	1	,031	,574**
K6	Sig. (2-tailed)	,182	1,000	,744	,034	,000		,852	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,237	,410**	,279	-,008	,000	,031	1	,473**
K7	Sig. (2-tailed)	,141	,009	,081	,959	1,000	,852		,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Rat	Pearson Correlation	,556**	,577**	,620**	,473**	,612**	,574**	,473**	1
a2_	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,002	
K	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Self Esteem

		Correlations									
		SES1	SES2	SES3	SES4	SES5	SES6	SES7	SES8	SES9	RAT A_SE S
SES1	Pearson Correlation	1	,397*	,493**	,397*	,000	,105	,370*	,092	,462**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,011	,001	,011	1,000	,518	,019	,570	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES2	Pearson Correlation	,397*	1	-,065	-,053	-,076	,042	-,021	-,037	,698**	,389*
	Sig. (2-tailed)	,011		,689	,747	,639	,798	,898	,822	,000	,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES3	Pearson Correlation	,493**	-,065	1	,806**	-,221	,052	,322*	-,046	,258	,616**
	Sig. (2-tailed)	,001	,689		,000	,170	,750	,043	,780	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES4	Pearson Correlation	,397*	-,053	,806**	1	,306	,042	,400*	-,037	,331*	,630**
	Sig. (2-tailed)	,011	,747	,000		,055	,798	,011	,822	,037	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES5	Pearson Correlation	,000	-,076	,221	,306	1	,263	-,031	-,053	-,053	,332*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,639	,170	,055		,101	,852	,744	,744	,036
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES6	Pearson Correlation	,105	,042	,052	,042	,263	1	,239	,224	,029	,498**
	Sig. (2-tailed)	,518	,798	,750	,798	,101		,137	,165	,858	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES7	Pearson Correlation	,370*	-,021	,322*	,400*	-,031	,239	1	-,015	-,015	,476**
	Sig. (2-tailed)	,019	,898	,043	,011	,852	,137		,928	,928	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES8	Pearson Correlation	,092	-,037	-,046	-,037	-,053	,224	-,015	1	,231	,328*
	Sig. (2-tailed)	,570	,822	,780	,822	,744	,165	,928		,152	,039
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SES9	Pearson Correlation	,462**	,698**	,258	,331*	-,053	,029	-,015	,231	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,107	,037	,744	,858	,928	,152		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RATA _SES	Pearson Correlation	,737**	,389*	,616**	,630**	,332*	,498**	,476**	,328*	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,036	,001	,002	,039	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Self Efficacy

Correlations

		SEF1	SEF2	SEF3	SEF4	SEF5	SEF6	SEF7	SEF8	SEF9	SEF10	RAT A_SELF
SEF1	Pearson Correlation	1	,024	,431**	,245	,356*	,385*	,348*	-,043	,134	,100	,638**
	Sig. (2-tailed)		,881	,005	,127	,024	,014	,028	,793	,411	,540	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF2	Pearson Correlation	,024	1	,374*	,442**	,336*	,015	,013	,015	,031	,015	,396*
	Sig. (2-tailed)	,881		,017	,004	,034	,928	,935	,928	,852	,928	,012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF3	Pearson Correlation	,431**	,374*	1	,370*	,538**	,562**	-,224	-,046	,221	-,046	,509**
	Sig. (2-tailed)	,005	,017		,019	,000	,000	,165	,780	,170	,780	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF4	Pearson Correlation	,245	,442**	,370*	1	,688**	-,037	-,033	-,037	-,076	-,037	,435**
	Sig. (2-tailed)	,127	,004	,019		,000	,822	,839	,822	,639	,822	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF5	Pearson Correlation	,356*	,336*	,538**	,688**	1	,480**	,112	-,053	,167	-,053	,632**
	Sig. (2-tailed)	,024	,034	,000	,000		,002	,490	,744	,304	,744	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF6	Pearson Correlation	,385*	,015	,562**	-,037	,480**	1	-,023	-,026	,480**	-,026	,461**
	Sig. (2-tailed)	,014	,928	,000	,822	,002		,887	,875	,002	,875	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF7	Pearson Correlation	,348*	,013	-,224	-,033	,112	-,023	1	,285	,112	,285	,542**
	Sig. (2-tailed)	,028	,935	,165	,839	,490	,887		,074	,490	,074	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF8	Pearson Correlation	-,043	,015	-,046	-,037	-,053	-,026	,285	1	,480**	,316*	,356*
	Sig. (2-tailed)	,793	,928	,780	,822	,744	,875	,074		,002	,047	,024
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

SEF9	Pearson Correlation	,134	,031	,221	-,076	,167	,480**	,112	,480**	1	,125	,468**
	Sig. (2-tailed)	,411	,852	,170	,639	,304	,002	,490	,002		,444	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SEF10	Pearson Correlation	,100	,015	-,046	-,037	-,053	-,026	,285	,316*	,125	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,540	,928	,780	,822	,744	,875	,074	,047	,444		,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RATA_SEF	Pearson Correlation	,638**	,396*	,509**	,435**	,632**	,461**	,542**	,356*	,468**	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,001	,005	,000	,003	,000	,024	,002	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Locus of Control

Correlations

	LOC 1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	LOC6	LOC7	LOC8	LOC9	LOC10	LOC11	LOC12	RAT A_LO C	
LOC1	Pearson Correlation	1	,608**	,360*	,342*	,342*	,221	,407**	,126	,364*	,316*	,278	,450**	,579**
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,031	,031	,171	,009	,437	,021	,047	,083	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LOC2	Pearson Correlation	,608**	1	,563**	,634**	,309	,395*	,229	,022	,167	,292	,171	,309	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,052	,012	,155	,891	,302	,068	,291	,052	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LOC3	Pearson Correlation	,360*	,563**	1	,329*	,030	,217	,281	,232	,181	,357*	,201	,229	,475**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000		,038	,855	,179	,079	,150	,265	,024	,214	,155	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LOC4	Pearson Correlation	,342*	,634**	,329*	1	,474**	,282	,330*	,313*	,198	,354*	,372*	,298	,545**

	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,038		,002	,078	,038	,050	,221	,025	,018	,062	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,342 [*]	,309	,030	,474 ^{**}	1	,614 ^{**}	,330 [*]	,072	,370 [*]	,157	,191	,298	,451 ^{**}
C5	Sig. (2-tailed)	,031	,052	,855	,002		,000	,038	,658	,019	,332	,239	,062	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,221	,395 [*]	,217	,282	,614 ^{**}	1	,182	,068	,187	,025	-,049	,172	,327 [*]
C6	Sig. (2-tailed)	,171	,012	,179	,078	,000		,261	,676	,247	,879	,766	,290	,039
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,407 ^{**}	,229	,281	,330 [*]	,330 [*]	,182	1	,584 ^{**}	,714 ^{**}	,554 ^{**}	,583 ^{**}	,742 ^{**}	,828 ^{**}
C7	Sig. (2-tailed)	,009	,155	,079	,038	,038	,261		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,126	,022	,232	,313 [*]	,072	,068	,584 ^{**}	1	,436 ^{**}	,683 ^{**}	,651 ^{**}	,473 ^{**}	,674 ^{**}
C8	Sig. (2-tailed)	,437	,891	,150	,050	,658	,676	,000		,005	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,364 [*]	,167	,181	,198	,370 [*]	,187	,714 ^{**}	,436 ^{**}	1	,566 ^{**}	,470 ^{**}	,542 ^{**}	,739 ^{**}
C9	Sig. (2-tailed)	,021	,302	,265	,221	,019	,247	,000	,005		,000	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,316 [*]	,292	,357 [*]	,354 [*]	,157	,025	,554 ^{**}	,683 ^{**}	,566 ^{**}	1	,787 ^{**}	,616 ^{**}	,812 ^{**}
C10	Sig. (2-tailed)	,047	,068	,024	,025	,332	,879	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,278	,171	,201	,372 [*]	,191	-,049	,583 ^{**}	,651 ^{**}	,470 ^{**}	,787 ^{**}	1	,614 ^{**}	,762 ^{**}
C11	Sig. (2-tailed)	,083	,291	,214	,018	,239	,766	,000	,000	,002	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
LO	Pearson Correlation	,450 ^{**}	,309	,229	,298	,298	,172	,742 ^{**}	,473 ^{**}	,542 ^{**}	,616 ^{**}	,614 ^{**}	1	,806 ^{**}

LO	Sig. (2-tailed)	,004	,052	,155	,062	,062	,290	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
C1	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RA	Pearson Correlation	,579**	,508**	,475**	,545**	,451**	,327*	,828**	,674**	,739**	,812**	,762**	,806**	1
TA	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	,004	,039	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
_L	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OC														

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Emotional Stability

Correlations

		ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	ES6	ES7	ES8	RATA_ES
ES1	Pearson Correlation	1	,897**	,414**	,280	,258	,037	,613**	,111	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,080	,107	,822	,000	,495	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES2	Pearson Correlation	,897**	1	,483**	,390*	,316*	,342*	,702**	,201	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,013	,047	,031	,000	,215	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES3	Pearson Correlation	,414**	,483**	1	,818**	,686**	,375*	,555**	,685**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002		,000	,000	,017	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES4	Pearson Correlation	,280	,390*	,818**	1	,617**	,172	,213	,587**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,080	,013	,000		,000	,288	,188	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES5	Pearson Correlation	,258	,316*	,686**	,617**	1	,283	,340*	,654**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,107	,047	,000	,000		,077	,032	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES6	Pearson Correlation	,037	,342*	,375*	,172	,283	1	,516**	,331*	,480**
	Sig. (2-tailed)	,822	,031	,017	,288	,077		,001	,037	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ES7	Pearson Correlation	,613**	,702**	,555**	,213	,340*	,516**	1	,392*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,188	,032	,001		,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,111	,201	,685**	,587**	,654**	,331*	,392*	1	,738**

ES	Sig. (2-tailed)	,495	,215	,000	,000	,000	,037	,012		,000
8	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RA	Pearson Correlation	,597**	,708**	,902**	,749**	,776**	,480**	,722**	,738**	1
TA	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
_E										
S	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



B. Uji Reliabilitas

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,617	7

2. *Self Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,640	9

3. *Self Efficacy*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,613	10

4. *Locus of Control*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	12

5. *Emotional Stability*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	8

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,07810454
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,073
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,738
Asymp. Sig. (2-tailed)		,647

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,640	,352				
1 RATA_SES	,532	,178	,509	2,994	,005	,213	4,687
RATA_SEF	-,081	,169	-,074	-,477	,636	,254	3,930
RATA_LOC	,052	,046	,095	1,133	,265	,877	1,140
RATA_ES	,292	,069	,511	4,229	,000	,423	2,365

a. Dependent Variable: RATA_K

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,720	,403		-1,786	,086
RATA_SES	,338	,184	,578	1,840	,077
1 RATA_SEF	-,053	,107	-,130	-,499	,622
RATA_LOC	,028	,024	,217	1,133	,268
RATA_ES	-,060	,037	-,411	-1,614	,118

a. Dependent Variable: ABS_RES

D. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,640	,352		1,818	,078
RATA_SES	,532	,178	,509	2,994	,005
1 RATA_SEF	-,081	,169	-,074	-,477	,636
RATA_LOC	,052	,046	,095	1,133	,265
RATA_ES	,292	,069	,511	4,229	,000

a. Dependent Variable: RATA_K

E. Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,864	4	,216	31,781	,000 ^b
1 Residual	,238	35	,007		
Total	1,102	39			

a. Dependent Variable: RATA_K

b. Predictors: (Constant), RATA_ES, RATA_LOC, RATA_SEF, RATA_SES

2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,640	,352		1,818	,078
RATA_SES	,532	,178	,509	2,994	,005
1 RATA_SEF	-,081	,169	-,074	-,477	,636
RATA_LOC	,052	,046	,095	1,133	,265
RATA_ES	,292	,069	,511	4,229	,000

a. Dependent Variable: RATA_K

3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,784	,759	,08245

a. Predictors: (Constant), RATA_ES, RATA_LOC, RATA_SEF, RATA_SES

b. Dependent Variable: RATA_K

SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN


**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA**


Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389377 Fax (0274) 452424 Email: bprs_bdww@gmail.com
 Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No. 79, Bantul Telp. (0274) 6462543 (Kompleks Balai Muslimin) Telp. (0274) 6460543
 Kantor Kas Nglik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
 Kantor Kas Kota : Jl. Sultan Agung No. 14 Yogyakarta (Komplek PDAM Kota Yogyakarta) Telp. (0274) 387493
 Kantor Kas Moyudan : Jl. Gedongan, Sumberagung, Moyudan, Sleman Telp. (0274) 2822140

SURAT KETERANGAN
NO: 092/BDW/Ops/III/2020

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania
 TTL : Sawah Lunto, 22 April 1999
 No. Mhs : 16820105
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan Skripsi dengan judul :


“Pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”

Yang dilaksanakan pada tanggal 3 November 2019 sampai dengan 31 Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Februari 2020
 PT. BPR SYARI'AH BDW


 Dana Suswanti, SE, MM
 Direktur Utama

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI



CURRICULUM VITAEz

A. Biodata Umum

Nama : Adyana Dwi Annisaa Chania

Tempat, tanggal lahir : Sawahlunto, 22 April 1999

Golongan Darah : O

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Dersono, Wedomartani, Ngemplak, Sleman

Nomor HP : 089638146103

E-mail : adyanadwiannissa@gmail.com

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam



B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 023 Senapelan, Pekanbaru, Riau 2004-2010
2. SMPN 02 Pekanbaru, Riau 2010-2013
3. SMKN 1 Depok, Sleman, Yogyakarta 2013-2016
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016-2020

C. Riwayat Organisasi

1. Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI)