

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA PERSONIL DIREKTORAT SAMAPTA  
KEPOLISIAN DAERAH ACEH**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi syarat memperoleh  
derajat gelar sarjana Psikologi



**Samuel Sitorus  
1909110014**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
BANDA ACEH  
2024**

Skripsi Berjudul:

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA ANGGOTA DIREKTORAT SAMAPTA  
KEPOLISIAN DAERAH ACEH**

Diajukan Oleh:

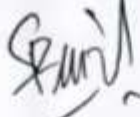
Samuel Sitorus  
1909110014

Telah disetujui oleh:

Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

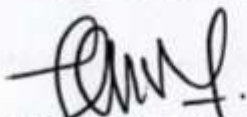
Pembimbing I



(Sriana Septiawati, M.Si)

17/01/2024

Pembimbing II



(Sukri Karim, M.Si)

17/01/2024

**PENGESAHAN**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal  
**29 JAN 2024**

**MENGESAHKAN**  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

Sriana Septiawati, M.Si

Nasrinah Hanim, M.Psi., Psikolog

Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

Sukri Karim, M.Si

Tanda Tangan



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Samuel Sitorus

NPM : 1909110014

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Hubungan *Locus of control* Dengan Kepuasan Kerja Pada Personil Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Aceh Tahun 2024”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 08 Februari 2024

Yang Menyatakan



Samuel Sitorus

NPM : 1909110014

## KATA PENGANTAR

Syukur Puji Tuhan, peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karuniaNya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja pada personil Direktorat Samapta Polda Aceh**”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang istimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi yang telah banyak membantu proses pelaksanaan penelitian untuk penelitian skripsi ini.
4. Ibu Sriana Septiawati, M.Si selaku pembimbing Satu yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Pimpinan Direktorat Samapta Polda Aceh dan Anggotanya yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan kantor sebagai objek penelitian.
7. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2019 dan adek-adek leting Fakultas Psikologi. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 08 Februari 2024

Samuel Sitorus  
NPM: 1909110014

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Keaslian Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Kepuasan Kerja .....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	21
4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	23
B. <i>Locus of control</i> .....	25
1. Pengertian <i>Locus of control</i> .....	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of control</i> .....	28
3. Aspek-aspek <i>Locus of control</i> .....	31
4. Karakteristik <i>Locus of control</i> .....	34
C. Hubungan antara <i>Locus of control dengan Kepuasan Kerja</i> .....	36
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	39
B. Definisi Operasional Variabel .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data .....	43
E. Validitas dan Reliabilitas .....	45
F. Teknik Analisa Data .....	47

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	49
B. Persiapan Penelitian.....	52
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	52
2. Penyusunan Alat Ukur .....	52
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Uji Instrumen.....	49
1. Uji Validitas .....	49
2. Hasil Diskriminasi Aitem.....	52
E. Hasil Penelitian .....	57
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	58
2. Deskripsi Data Penelitian .....	58
3. Uji Asumsi .....	62
4. Uji Hipotesis .....	64
F. Pembahasan .....	65
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	70
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Organisasi Dit Samapta Polda Aceh .....	51
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala .....	43
Tabel 2. <i>Blue Print Locus of control</i> Uji Coba .....	44
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja Uji Coba.....	45
Tabel 4. Diskriminasi Aitem <i>Locus of control</i> Sebelum.....	55
Tabel 5. Diskriminasi Aitem <i>Locus of control</i> Sesudah .....	55
Table 6. Hasil Diskriminasi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum .....	56
Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Kepuasan Kerja Sesudah .....	56
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian .....	59
Tabel 10. Kategori Data Penelitian .....	60
Tabel 11. Kategorisasi Data Penelitian .....	61
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Uji Coba.....	74
Lampiran 2.	Skala Penelitian .....	80
Lampiran 3.	Tabulasi Try Out.....	86
Lampiran 4.	Reliabilitas <i>Locus of control</i> .....	100
Lampiran 5.	Reliabilitas Kesejahteraan Ditempat Kerja .....	102
Lampiran 6.	Hasil Uji Normalitas.....	105
Lampiran 7.	Hasil Uji Linieritas .....	106
Lampiran 8.	Hasil Uji Hipotesis .....	107
Lampiran 9.	Sk Pembimbing .....	108
Lampiran 10.	Surat Izin Penelitian Fakultas .....	109
Lampiran 11.	Surat Izin Penelitian Polres Aceh Besar.....	110
Lampiran 12.	Biodata Penulis .....	111

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA PERSONIL DIREKTORAT SAMAPTA  
KEPOLISIAN DAERAH ACEH**

**ABSTRAK**

**Oleh: Samuel Sitorus**

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**e-mail: samuelsitoruss6@gmail.com**

Kepuasan kerja merupakan gambaran evaluasi dari hasil pekerjaan seseorang yang berdampak pada perasaan positif dan negative yang diterima. Salah satu factor karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Locus of control*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja pada anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data dilakukan melalui uji korelasi *Pearson Test*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 194 personil dari jumlah populasi 378. Penelitian ini menggunakan *teknik probability sampling* yaitu *Random Sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan melalui distribusi kuisisioner atau angket kepada sampel dengan jumlah proporsi setiap strata atau bagian tugas di ukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antar *Locus of control* dan kepuasan kerja pada anggota Direktorat Samapta kepolisian daerah aceh dengan sumbangan nilai koefisien korelasi sebesar 0.325 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$  maka hipotesis diterima

***Kata kunci: Locus of control, Kepuasan Kerja, Polri***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi tentu ingin berhasil mencapai tujuannya, keberhasilan tersebut tentu dicapai dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Adanya sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan merupakan suatu keharusan fungsional dalam rangka penyebaran tentang aktifitas instansi tersebut baik dari dalam maupun ke luar yaitu kepada masyarakat pada umumnya (Widjaja, 2018).

Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintahan, membina dan mengayomi masyarakat merupakan tugas dan fungsi dari Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Selain itu fungsi utama Polri adalah menentukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, sebagai penegakkan hukum, pelindung dan pengayoman hukum, pelayanan masyarakat secara profesional, transparan, responsif dan akuntabel (Nasution, 2017).

Instansi Polri sangat erat keterkaitannya dengan masalah pengakkan hukum, pengayoman masyarakat, keamanan dan ketertiban sehingga terciptanya kerukunan hidup antar masyarakat. Namun demikian menjadi anggota Polri haruslah bertanggung jawab. Sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban negara, tentulah kinerja anggota Polri dituntut profesional berdasarkan ilmu pengetahuan dan sistem hukum yang berlaku, akuntabel dan amanah dalam menjalankan kewenangannya secara bijak

dan santun dalam melayani masyarakat ([polri.go.id/pesankapolri](http://polri.go.id/pesankapolri) diakses pada tanggal 21 Januari 2023).

Agar semua tugas dan tanggung jawab yang dipaparkan tersebut terlaksana, Polri membagi satuan wilayah kerja yang di sebut Polisi daerah (POLDA) yang merupakan pelaksanaan utama kewilayahan yang berada dibawah Polri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan yang dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. (Yulihastin, 2008).

Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh yang di tempatkan di Markas Polisi Daerah (Mapolda) Aceh, dengan struktur organisasi yang dipimpin oleh Kapolda, Wakapolda dan dibantu oleh Direktorat SAMAPTA. Dibawah pimpinan Kapolda dan Wakapolda, terdapat tiga unsur pimpinan dimana pada setiap unsur pimpinan tersebut terdiri dari beberapa satuan kerja (Aceh Polri, 2017). Untuk dapat menjamin ketertiban dan keamanan masyarakat, Polda aceh memerlukan struktur kerja yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap setiap kegiatan Polda Aceh. salah satu yang bertanggung jawab dalam mengemban tugas tersebut yaitu Direktorat Samapta atau disingkat ditsamapta.

Direktorat SAMAPTA atau disingkat ditsamapta merupakan satuan kerja sebagai unsur pelaksanaan tugas pokok dalam bidang Samapta pada tingkat polsa yang berada dibawah kapolda bertugas memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan pada masyarakat, meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat untuk melakukan pelanggaran hukum,

melaksanakan tindakan represif terhadap awal serta bentuk Gangguan Kamtibmas, Melaksanakan Penegakkan Hukum Terbatas (GAKKUMTAS), pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas opsional kepolisian serta melakukan *research and reque* (SAR) terbatas. ( Kepolisian Daerah Aceh, 2022)

Untuk tercapainya tujuan, visi dan misi, dalam melaksanakan tugas dan kewajiban anggota ditsamapta Polda Aceh dituntut untuk tetap profesional. Namun dalam menjalankan tugas tersebut tentulah kinerja para anggota ditsamapta harus sesuai dengan aturan yang berlaku, baik aturan tertulis maupun aturan dari atasan. Kineja atau *performance* merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. (Bangun, 2013). Seseorang memiliki kinerja yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat teanga untuk melaksanakan tugas dengan baik, namun sebaliknya seorang dengan kinerja yang buruk hanya melaksanakan tugas dan kewajibannya sekedar untuk menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja individu.

Pada satuan Ditsamapta Polda Aceh, karyawan sering dihadapkan dengan dilema dalam mengemban kewajiban serta tugas yang diberikan oleh atasan, diantaranya banyaknya tugas yang menumpuk sehingga para personil kewalahan dalam mengerjakan, kurangnya informasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas, adanya lebeling senioritas sehingga senior beranggapan bahwa junior lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan teknologi informasi *modern* seperti yang berhubungan dengan komputer, desain grafis dan media sosial, sehingga tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab senior di alihkan

kepada junior dan begitu pula sebaliknya. Hal- hal tersebut terdeteksi karena adanya keluhan dari beberapa personil yang merasa tidak puas dalam mengemban tugas yang diberikan atasan. Tidak hanya keluhan beberapa personil juga sering meninggalkan pekerjaannya dan menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Dari kasus diatas menunjukkan adanya ketidakpuasan personil ditsamapta dalam melaksanakan tugasnya, hal itu ditunjukkan dengan keluhan personil, serta adanya keinginan untuk meninggalkan tugas dan tanggung jawab. Menurut Mangkunegara, 2006 ( Dalam Raimani, F, 2019) meninggalkan tugas merupakan hal yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Akibatnya akan sangat mempengaruhi kinerja personil dan citra Ditsamapta polda Aceh. Selain itu menurut Robbins (dalam Raimani,F,2019) ketidakpuasan seseorang dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara seperti meninggalkan pekerjaannya, mengeluh atau menghindari sebagian dari tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, LePine, Wilson, 2011). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana individu merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang ia pikirkan tentang pekerjaannya.

Robbins and Judge (2011) memberkan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, patuh terhadap aturan dan kebijakan instansi, memenuhi standar kineja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner and Kinicki, 2010). Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan individu merasa puas dari satu aspek pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan aspek lainnya. Dari pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat bekerja. (Wibowo, 2013).

Wawancara peneliti dengan salah satu anggota Direktorat SAMAPTA Aceh pada tanggal 6 November 2022 yang bersedia menyatakan bahwa:

*“Disini masih banyak dibutuhkan tambahan personel untuk melaksanakan pekerjaan. Kekeurangan personel membuat kami bekerja secara ekstra, kadang saya merasa kelelahan fisik, kemudian kebijakan yang selalu berubah-ubah atau tugas yang menumpuk. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi peralatan teknologi baru membuat kami merasa kebingungan sehingga pekerjaan yang kami laksanakan sering mengalami kendala”* (wawancara personal : AB 26 tahun 7/02/2024)

Namun pernyataan lainnya juga menunjukkan jika anggota ditsamapta merasa tidak puas dengan kinerjanya. Hal ini didukung berdasarkan wawancara dengan anggota Dit SAMAPTA sebagai berikut :

*“Gimana kita mau enak kerja, mau puas kerja, kalo kerjaan kita ga di hargai sedikitpun, adaaa aja komennya, disuruh lain, yang dibuat lain, yang satu perintahin kayak gini beberapa menit kemudian udah berubah lagi, ntar yang salah siapa? Yaa pasti junior-junior ini lah. Konsentrasi saya kadang tuh yaa gak fokus, Capek banget gini teruss, beda komandan beda, beda – beda tingkahnya. Belum lagi sampai ke rumah capek, waktu sama keluarga berkurang, jangan kan cuti, tanggal merah aja gak ada. dengan gaji segitu-gitu aja.. Yaudah lah yaa jalanin ajaa mungkin takdir saya udah kayak gini, kerja saya sudah sesuai namun kadang ya ada hal yang terjadi di luar kontrol saya..”* (wawancara personal : SS 23 tahun 23/11/2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pro dan kontra mengenai kepuasan kerja pada satuan kerja Dit SAMAPTA Polda Aceh. Dari hasil wawancara tersebut kepuasan kerja satuan kerja Dit SAMAPTA menjadi konsen permasalahan yang akan diteliti. Kepuasan kerja merupakan salah suatu komponen variabel yang sangat penting untuk dapat tercapainya tujuan suatu instansi atau perusahaan serta berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pekerjaan itu sendiri. Hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian dari atasan atau pemimpin. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan organisasi, pemimpin, kondisi kerja, dan kesulitan berkonsentrasi saat bekerja akibat kesulitan dalam mengatur waktu. (Caugemmi dan Clypool dalam As'ad 2002).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor lingkungan pekerjaan maupun faktor karakteristik pribadi. Salah satu karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control* (Pratiwi, 2013). *Locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) *Locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian yang merupakan keyakinan individu dalam mengontrol nasibnya sendiri. Sunyoto dan Burhanudin (2015) menyatakan bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam

hidupnya. Seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, dapat juga ia berkeyakinan faktor, nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya.

*Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal merupakan individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Individu dengan *locus of control* internal akan cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang diperoleh dalam hidup. Sedangkan *locus of control* eksternal merupakan individu yang percaya bahwa prestasi yang dicapai adalah hasil dari keadaan diluar kendali mereka. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. (Sunyoto dan Burhanuddin, 2015).

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan SS di atas, serupa dengan teori Kreitner dan Kinnicki. SS merasa telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan keterampilan dan ketentuan yang dipperoleh, hanya saja terkadang SS tidak dapat mengontrol apa yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga ia merasa lelah dan kurang puas dalam mengemban tugas. (SS 23/11/2022).

*Locus of control* merupakan faktor karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan Kinerja seseorang. Karena selain skill dan kemampuan

kerja seseorang yang mempengaruhi kepuasan, terdapat faktor dari luar diri seseorang yang berpengaruh terhadap apa yang dialami, seperti takdir, nasib, keberuntungan, sehingga menyebabkan pengendalian diri yang kurang baik, sering kali merasa kurang yakin terhadap apa yang dilakukannya dapat sukses, dan kurang aktif mencari tau terhadap situasi yang dihadapi (Amalini, Musadieg, dan Afryanti, 2016)

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat, usaha. Begitupula dengan Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain (Silalahi, 2009)

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja. Individu dengan *Locus of control* yang baik tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain, memiliki keyakinan bahwa pekerjaan mereka akan berdampak pada keberhasilan atau kegagalan serta sangat berdampak pada kepuasan kerja. Oleh sebab itu maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja pada Satuan Kerja Direktorat SAMAPTA Polda Aceh”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Hubungan *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja pada Satuan Kerja Direktorat SAMAPTA Polda Aceh”.

## **C. Keaslian Penelitian**

1. Yuliatmi Pratiwi (2013) Hubungan *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja karyawan Vincent Maestro Grup Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang positif antara internal *Locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty (2016) Pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan sampel 79 orang karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada internal *locus of control* dengan kepuassan dan kinerja sedangkan external *locus of control* berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Laila, Deswary, Santoso (2015) Hubugan *locus of control* dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kramat Jati Takarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode suvei dengan teknik kuesioner atau angket pada 91 guru di Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

Dari uraian diatas maka terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti oleh peneliti baik dari segi konteks maupun isi, perbedaan tersebut terdapat pada subjek penelitian, lokasi metode sampling, dan teori yang digunakan oleh peneliti.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja pada satuan kerja Direktorat SAMAPTA Polda Aceh.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu pembaharuan informasi ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya berkaitan dengan jenis *Locus of control* eksternal dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi tempat penelitian, penelitian ini memberikan informasi secara empiris mengenai hubungan *Locus of control* terhadap kepuasan kerja sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi peneliti selanjutnya dalam memperdalam penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama kuliah

dengan kondisi yang sebenarnya, serta memperoleh pengalaman meneliti dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pihak Direktorat SAMAPTA Kepolisian Daerah Aceh dalam meningkatkan kepuasan kerja para anggotanya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja atau *job satisfaction* adalah tingkat perasaan seseorang atau pengalaman kerja. Maksudnya adalah kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaannya (Colquitt, Lepine, Wesson, 2011)

Robbins dan Judge (2015) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Setiap pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja setara dan atasan, mengikuti segala aturan dan kebijakan organisasional, dapat memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan keadaan semacamnya.

Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010) memeberikan pengertian kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Memberikan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Pengukuran tingkat kepuasan secara mutlak tentulah tidak ada, karena setiap individu berbeda-beda standar tingkat kepuasannya. kepuasan kerja dapaat di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka akan dianggap memiliki kepuasan kerja yang baik. namun sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar maka dapat dipastikan

kepuasan kerja individu dinilai kurang baik (Widodo, 2013). Howell dan Dipboye (dalam Widodo, 2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari rasa suka atau tidak sukanya individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2010). Pengertian ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, individu dapat secara relatif puas dengan suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Dengan kata lain kepuasan kerja bukanlah faktor baik buruknya suatu kinerja individu.

Menurut Bangun (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja muncul karena adanya harapan tentang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara *supervisor* dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat bekerja. Individu dengan kepuasan kerja tertinggi mengalami perasaan positif tentang memikirkan tugas dan mengambil bagian dalam tugasnya. Sedangkan seseorang dengan tingkat

kepuasan yang rendah cenderung memikirkan hal-hal negatif dalam menjalani tugas pekerjaannya.

## **2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Colquitt, Lepine, Wesson (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

### *a. Pay Satisfaction*

Merupakan mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran seseorang, termasuk apakah memperoleh sebanyak dengan yang diharapkan, diperoleh secara aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Meskipun lebih banyak bayaran yang diterima selalu lebih baik, namun kebanyakan para pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

### *b. Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi suatu instansi atau perusahaan dan pelaksanaannya. Termasuk apakah perusahaan atau instansi sering memberikan promosi, dilakukan dengan jujur dan transparan serta berdasarkan kemampuan. Tidak seperti halnya bayaran, banyak pekerja yang mungkin tidak suka dengan adanya promosi karena membawa tanggung jawab yang lebih banyak dan bertambahnya jam kerja. Namun banyak pekerja yang menghargai dan menantikan adanya promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.

*c. Supervision Satisfacton*

Merupakan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Termasuk penilaian apakah atasan mereka kompeten, sopan, dapat menjadi komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka dalam mencapai kinerja yang baik. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Selain itu pekerja pasti mengharapkan atasan yang disukai dan disenangi, tergantung pada atasan apakah mempunyai kepribadian yang baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.

*d. Coworcer Satisfaction*

Merupakan perasan pekerja terhadap sesama rekan kerja. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya cerdas, bertanggung jawab, dapat saling membantu, menyenangkan dan menarik. Berharap rekan sekerja dapat membantu dalam pekerjaan, hal ini sangat penting karena dalam batas tertentu mengandalkan rekan sekerja dalam menjalankan tugas. Disisi yang lain pekerja mengharapkan senang bekerja sama dengan rekannya, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan kerja, rekan kerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja terasa sangat cepat berlalu.

e. *Satisfaction ewith work it self*

Merupakan perasaan pekerja tentang tugas dan pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apakah tugas yang diberikan terasa menantang, menarik, dihormati, dan sesuai dengan keterampilan penting dari sifat pekerjaan yang membosankan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

f. *Altruism*

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Atau dengan kata lain altruism merupakan sifat seseorang yang suka membantu orang lain atau rekan sekerrja dalam menghadapi banyak tugas.

g. *Status*

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disisi lain dapat menunjukkan penigkatan status seseorang, namun disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena menghargai prestasi kerja individu.

h. *Environment*

Lingkungan yang menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dpat menciptakan *quality of worklife* di tempat kerja.

Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah : *Need Fulfillment, Discrepancies, Value attainment, Equity, dan DisposionallGenetics component.*

- a. *Need fulfilment* adalah pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* atau ketidaksesuaian adalah kepuasan kerja sebagai hasil *met expectations*. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah gambaran dari apa yang diharapkan dengan apa yang akan diterima oleh individu. Seperti gaji, peluang promosi dengan apa yang diterimanya.
- c. *Value Attainment*, atau pencapaian nilai adalah kepuasan merupakan hasil persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- d. *Equity*, atau keadilan menjelaskan kepuasan kerja sebagai fungsi dari seberapa jujur individu diperlakukan dalam pekerjaannya, maksudnya adalah kepuasan merupakan hasil persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap pemasukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.
- e. *Dispositional / Genetics Component*, model ini berdasarkan keyakinan bahwa kepuasan kerja adalah sifat personal dan faktor genetik. Karenanya terdapat beberapa rekan kerja yang tampak puas dengan berbagai situasi kerja sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

Akhyadi (2015) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor yang terkait dengan pegawai

- 1) Usia

Pekerja dalam kelompok yang lebih tua lebih puas dari pada pekerja dengan usia yang lebih muda. Karena pekerja dengan usia lebih tua

memiliki kehidupan yang lebih stegnan, kehidupan mapan, dan telah memperoleh hampir semua yang diinginkan dibandingkan dengan pekerja dengan usia yag lebih muda.

2) Jenis Kelamin

Terkadang perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karenanya perempuan sering merasa lebih mudah puas terhadap pekerjaannya. Salah satu faktornya karena perempuan tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

3) Lamanya pengabdian

Pekerja pada tahap awal akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, namun ketika mencapai umur 45 – 50 tahun kepuasan kerja akan menurun.

4) Kepribadian

Pekerja dengan kemampuan berinteraksi dengan baik, baik dengan rekan kerja, atasan, kolega dan keluarga atau manajemen akan merasa lebih puas dibandingkan dengan yang tidak bisa berinteraksi dengan baik.

5) Orang yang bergantung

Pekerja dengan tanggungan yang sedikit (orang yang tidak memiliki tanggungan seperti, keluarga, anak dll) cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan yang memiliki tanggungan lebih besar.

6) Ambisius

Ketika kinerja ekerja dan ambisi tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka akan menimbulkan ketidakpuadan kerja.

7) Kemampuan mental

Jika pekerja memiliki mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut pekerjaan tertentu, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

b. Faktor yang terkait dengan Perusahaan, instansi, organisasi atau pemeberi kerja

1)Gaji, bayaran yang diterima haruslah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan oleh pekrja dalam mengerjakan tugas

2)Kesempatan promosi, pekerja mengharapkan promosi, sebagai penilaian kemampuan dan kinerja.

3)Rasa aman. Jika pekerja memiliki rasa aman secara sosial, ekonnomi dan psikologis maka akan membawa kepuasan maksimum pekerja dalam bekerja.

4)Pengawas / penyelia. Jika pengawas bersifat fair, suportif dan berpengetahuan luas maka akan mendatangkan loyalitas pekerja. Sikap pekerja terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika pengawas baik.

c. Faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

1) Kondisi kerja

Pekerja akan mencintai pekerjaannya jika kondisi kerja memadai, seperti pencahayaan, ventilasi, udara, kelembaban, kebersihan dan lain lain.

2) Keterampilan

Pekerjaan dengan keterampilan tertentu akan mendatangkan kepuasan yang kuat pada pekerja. Status, makna dan tanggung jawan dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Semakin pekerja dekat dengan rekan kerjanya semakin meningkatkan kepuasannya dalam bekerja, pekerja akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja.

4) Lokasi tempat kerja

Tempat kerja yang berlokasi dekat dengan fasilitas – fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, transportasi, hiburan, dan lain lain

5) Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan itu dirotasi, pekerja akan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, maka hal itu akan mendatangkan kepuasan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), ketidak sesuaian (*Discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*Equity*), komponen watak atau genetik (*Dispositional/Genetics*).

### 3. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine, Wesson, (dalam Wibowo, 2011) menyatakan tiga aspek dalam kepuasan kerja yaitu : *Meaningfulness of work*, *Responsibility for outcomes*, dan *knowledge of result*.

- a. *Meaningfulness of work*. Yang berarti mencerminkan tingkatan pekerjaan merupakan suatu tugas yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.
- b. *Responsibility for outcomes*. Tanggung jawab terhadap hasil, merupakan tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari suatu pekerjaan. Kadang pekerja merasa usaha mereka tidak menjadi masalah karena pekerjaan mereka di atur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja lebih mempengaruhi.
- c. *Knowledge of result*. Pengetahuan tentang hasil mencerminkan bagaimana tingkatan pengetahuan yang dilakukan pekerja, seberapa baik atau buruk. Kebanyakan pekerja merasa tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, atau pekerja tau kapan akan bekerja dengan baik.

Prestawan (2010) mengemukakan empat aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu : aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan finansial.

- a. Aspek Psikologis, Yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang, seperti minat, bakat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, motivasi kerja, dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik , Merupakan yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, penerangan dan kesehatan pegawai.
- c. Aspek sosial, Merupakan kepuasan kerja yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar rekan kerja, dengan atasannya, maupun karyawan lain yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungannya dengan anggota keluarga.
- d. Aspek Finansial, Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem gaji, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Sedangkan menurut Asa'ad (2002) aspek – aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Keamanan kerja

Keamana kerja merupakan penunjang kepuasan baik bagi para pekerja wanita maupun pria. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi kepuasan.

- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Merupakan ada tidaknya memperoleh kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan keterampilan dan kemampuandalam bekerja.

c. Gaji

Gaji merupakan alat ukur dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diperoleh karyawan sebaiknya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja

Kondisi tempat termasuk suasana, penyiangan, ventilasi, sirkulasi udara, kantin, tempat parkir dan lain-lain.

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan, dengan rekan kerja, atasan, dan manajemen akan menciptakan hubungan yang harmonis. Dengan demikian adanya atasan yang mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan, akan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan.

#### 4. Indikator kepuasan kerja

Colquitt, Lepine, Wesson (2011) menyebutkan indikator kepuasan kerja yaitu: *variety, identify, significance, authonomy and feedback*.

- a. *Variety* adalah tingkatan keadaan dimana pekerjaan memerlukan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. *Identify* adalah tingkatan pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan, dapat diidentifikasi, merupakan potongan pekerjaan dari permulaan sampai akhir dengan hasil yang nyata.
- c. *Significance*, tingkatan pekerjaan memiliki dampak substantif pada kehidupan orang lain.

- d. *Authonomy*, merupakan tingkatan keadaan pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan kepada individu untuk melakukan pekerjaan.
- e. *Feedback*, merupakan tingkatan keadaan dimana melakukan aktifitas yang diperlukan oleh pekerjaan memberikan informasi yang jelas tentang seberapa baik mereka lakukan. Dengan kata lain feedback merupakan umpan balik yang diperoleh langsung dari pekerjaan sebagai lawan pada umpan dari rekan kerja atau manajemen.

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat beberapa indikator dalam menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Keseuaian, individu akan merasakan kepuasan apabila yang didapat melebihi harapan.
- b. Rasa adil, kepuasan didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu dengan cara membandingkan dirinya dengan yang lain.
- c. Hilangnya perasaan tidak puas, merupakan faktor penting yang menjadi penyebab kepuasan dalam bekerja. Adapun faktor itu meliputi: gaji, penyelia, rekan kerja, kondisi kerja kebijakan perusahaan, dan kaeamanan kerja.
- d. *Satisfier*, menjadi faktor kepuasan seseorang meliputi ; pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dlam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) terdapat empat indikator ketidakpuasan karyawan yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan
- b. Gaji, komponen yang paling penting bagi karyawan, dikarenakan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau sebaliknya
- c. Promosi, berkaitan dengan ada atau tidaknya peluang untuk mendapatkan kenaikan karir selama bekerja.
- d. Pengawasan, kualitas pengawasan mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- e. Rekan kerja, faktor yang berkaitan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya saling berhubungan begitu pula hubungan dengan atasannya, baik itu didalam pekerjaan atau divisi yang sama atau tidak.

Dari Uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan dengan rekan kerja adanya promosi, adanya keadilan dan pengawasan.

## **B. *Locus of control***

### **1. Pengertian *Locus of control***

Konsep *locus of control* pertamakali dikemukakan oleh Rotter (2004) dalam pendekatan *social learning theory*. Rotter menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. dengan kata lain

*Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi dalam diri mereka.

Pervin (dalam Afrianty, 2016) konsep *locus of control* adalah bagian dari social learning theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor - faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

*Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor, nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya. (Benjamin, 2015)

Suntoyo dan Burhanudin(2015) mendefinisikan *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku dapat mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

*Locus of control* yang berbeda dapat memunculkan atau mencerminkan motivasi dan kinerja yang berbeda, dimana individu dengan locus of contro internal akan lebih cenderung sukses dalam karir dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* eksternal, dikarenakan level kerja yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi lebih cepat dan bayaran yang lebih (Saputra, 2012)

Walter Mischeal (dalam Jess, Gregory,dan Tomy-ann, 2018) menerangkan bahwa *locus of control* adalah bagaimana cara individu merasa atau melihat garis

atau hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

Munir dan Sajid (Dalam Wibowo, 2011), *locus of control* merupakan cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), *locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Seseorang dengan kecenderungan *locus of control* internal akan memandang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik berupa peristiwa, nasib ataupun takdir yang terjadi disebabkan oleh kendali dirinya. Ia mampu mengendalikan sesuatu yang terjadi pada dirinya. Sedangkan seseorang dengan *locus of control* external beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib terjadi disebabkan oleh faktor luar dirinya (external), ia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya. Individu dengan *locus of control internal* cocok dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, membutuhkan inisiatif, motivasi tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal sesuai dengan pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh dengan tekanan dari atasan. (Benjamin, 2015) Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya apakah dapat dan tidak dapat mengendalikan

perilaku dirinya. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Adapun individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. Individu dengan *external locus of control* akan meyakini bahwa tindakan atau perilaku sedikit berdampak pada keberhasilan, dan sedikit yang dapat dilakukan untuk merubahnya.

## **2. Faktor yang mempengaruhi *Locus of control***

Menurut Hamedoglu, Kantor & Gulay (2012), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang, antara lain yaitu sebagai berikut:

### **a. Faktor keluarga**

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orang tua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu,

suka bergantung. Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar.

b. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karier.

Menurut Munandar dan Suhirman (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) faktor yang mempengaruhi perubahan *locus of control* internal dan eksternal adalah:

a. Perubahan Usia

Seiring dengan berjalannya waktu dan bertambahnya usia diharapkan letakkendali keyakinan internal akan berkembang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perkembangannya seseorang individu akan efektif dalam mengaktualisasi diri dan semakin menunjukkan *locus of control* internal sejalan dengan bertambahnya usia.

b. Pengalaman dalam suatu Lembaga

Individu dengan pengalaman dalam suatu lembaga atau individu yang pernah tinggal dalam suatu lembaga seperti panti asuhan, penjara, atau tempat

terapi kesehatan, secara umum akan memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan oleh keyakinan individu pada lembaga tersebut, sumber – sumber kekuasaan didalam dirinya, serta peraturan dalam lembaga tersebut membentuk kecenderungan *locus of control* eksternal.

c. Latihan dan pengalaman

Poullsen dan Hounet (1989) menyebutkan bahwa pengalaman dapat meningkatkan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan mengenal budaya yang berbeda dan belajar saling menghormati perbedaan. Hal tersebut menunjukkan yang telah memiliki pengalaman kerja cenderung mempunyai *locus of control* internal dan belum memiliki pengalaman pekerjaan cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

d. Terapi

Terapi dapat menimbulkan efek pada perubahan *locus of control* seseorang.

Robinson dan Shaver (Dalam Marlinda, Supriyono, dan Herani 2015) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *locus of control* yaitu:

- a. *Episodic Antecedent* adalah kejadian – kejadian yang mempengaruhi perkembangan pusat kontrol karena kecelakaan atau kematian orang yang dicintai
- b. *Accumulation Antecedent* adalah kejadian yang mempengaruhi pusat kontrol seperti diskriminatif sosial, perasaan tidak berdaya dan pola asuh orang tua.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *locus of control* diantaranya : faktor keluarga, pelatihan, potensi perilaku, pengharapan, situasi psikologis, pengalaman dalam suatu lembaga, perubahan usia dan terapi.

### **3. Aspek – aspek *Locus of control***

Rotter (2014) memberikan pendapat mengenai aspek karakteristik *locus of control* adalah sebagai berikut:

#### **a. Potensi perilaku (*behavior potential*)**

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa suatu perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu dikarenakan adanya referensi atau pengalaman pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

#### **b. Pengharapan (*expectancy*)**

Pengharapan adalah kepercayaan individu bahwa berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas atau kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

#### **c. Nilai penguatan (*reinforcement value*).**

Penguatan adalah penjelasan tentang tingkat pilihan untuk penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap individu menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa

depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*Expectacy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

d. Situasi psikologis (*psychological situatuion*).

Situasi psikologis Merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan perilaku. Secara terus menerus individu akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola-pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

Menurut Phares (dalam Silalahi, 2009), karakteristik *locus of control* adalah sebagai berikut:

a. *Locus of control* internal

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat, usaha. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan.

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Kemampuan (*Ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

## 2) Minat.

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

## 3) Usaha.

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya. Sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk.

### b. *Locus of control* eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Nasib. Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.
- 2) Keberuntungan. Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
- 3) Sosial ekonomi. Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa aspek *locus of control* internal adalah kemampuan, minat, dan usaha. Sedangkan aspek *locus of control* eksternal tergantung pada nasib, keberuntungan dan sosial ekonomi.

#### 4. Karakteristik *Locus of control*

Menurut Cridder (2003) karakteristik *Locus of control* dapat diukur dengan

##### a. *Locus of control* Internal:

- 1) suka bekerja keras
- 2) memiliki inisiatif tinggi
- 3) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) selalu berusaha berfikir seefektif mungkin
- 5) selalu mempunyai persepsi bahwa usahanya akan berhasil

##### b. *Locus of control* external

- 1) kurang memiliki inisiatif
- 2) mudah menyerah
- 3) kurang berusaha karena mempercayai faktor dari luar yang menentukan hasil
- 4) kurang mencari informasi
- 5) lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain
- 6) meyakini bahwa usaha dan kesuksesan dipengaruhi oleh takdir

Rotter (dalam Putra, 2015) indikator yang dapat mengukur *locus of control* terbagi menjadi internal dan eksternal, yaitu :

a. *Internal locus of control*

Merupakan persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan dirinya. Seperti usaha, kemampuan dan tanggung jawab. Indikatornya adalah :

- 1) Usaha. Segala yang dicapai individu merupakan hasil dari usaha sendiri, beranggapan bahwa segala yang diperoleh bukan karena keberuntungan melainkan karena kerja keras.
- 2) Kemampuan. Individu dapat menentukan kejadian dalam hidupnya, dan meyakini untuk dapat mencapai tujuan atau hasil diperoleh berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Tanggung jawab. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah laku agar mencapai hasil yang baik

b. *Eksternal locus of control*

Pandangan individu terhadap sumber – sumber dari luar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar.

- 1) Takdir atau nasib. Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.

- 2) Keberuntungan. Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
- 3) Kekuasaan atasan. Menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih tinggi dapat mempengaruhi perilakunya
- 4) Lingkungan sekitar. Menganggap bahwa perilaku individu di tentukan oleh lingkungan sekitarnya.

### **C. Hubungan antara *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2010) bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Selain itu salah satu faktor karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Locus of control* yang merupakan hasil persepsi seseorang tentang bagaimana menilai suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), *locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Sedangkan Rotter (2004) berpendapat bahwa *Locus of control* merupakan gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya, dengan kata lain tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi dalam diri mereka.

Judge and Bono ( Dalam Benjamin,2015) mengemukakan pendapat bahwa individu dengan *locus of control* sangat berperan penting terhadap kepuasan kerja

dan kinerja. Terdapat hubungan yang positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja ( Benjamin, 2015).

Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa segala bentuk kejadian positif maupun negatif terjadi karena konsekuensi atas tindakan dan perbuatan yang dilakukannya, dan dibawah pengendalian dirinya, serta berorientasi pada tugas yang dihadapinya. Individu dengan *locus of control internal* akan menunjukkan kinerja yang baik dalam situasi dimana mereka akan menerapkan tindakan yang sesuai dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan individu dengan *Locus of control eksternal* percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, atau kebetulan (*chance*), keberuntungan (*luck*) atau berasal dari kekuatan di luar dirinya (*action of other*). Individu dengan *locus of control eksternal* yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Keyakinan yang dimiliki mereka yang berorientasi *locus of control eksternal* menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana

seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal akan sangat mempengaruhi hasil kepuasan kerja dari individu.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis akan dirumuskan sebagai berikut: “Adanya hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja pada satuan kerja Dit SAMAPTA Polda Aceh”

H<sub>0</sub> : tidak adanya hubungan yang signifikan antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja.

H<sub>a</sub> : adanya hubungan yang signifikan antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi:

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

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Azwar (2015) mengatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional mempunyai arti tunggal dan diterima secara objektif, bila mana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah *Locus of control* dan keuasan kerja.

##### **1. *Locus of control***

Rotter (2004) merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. dengan kata lain *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi dalam diri mereka. *Locus of*

*control* terbagi menjadi dua bagian, dimana *Locus of control* internal merupakan keyakinan individu bahwa segala kejadian merupakan konsekuensi dari tindakan dirinya. Sedangkan eksternal *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap suatu kejadian yang terjadi disebabkan faktor dari luar dirinya.

Agar dapat mengukur skala *Locus of control*, peneliti mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Rotter (dalam Putra 2015) yaitu : internal *Locus of control* terdapat usaha, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan eksternal *locus of control* yaitu : nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar.

Variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan skala yang disusun oleh peneliti dan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rotter (2004).

## **2. Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2010) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Setiap pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja setara dan atasan, mengikuti segala aturan dan kebijakan organisasional, dapat memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan keadaan semacamnya.

Adapun untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2010) yaitu, terdapat empat indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja.

Variabel dalam penelitian akan diukur dengan skala yang disusun oleh peneliti dan menagacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2010).

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi didefinisikan sebagai kelompok yang hendak dikenali dan digeneralisasikan dalam penelitian (Azwar, 2015). Penelitian ini populasi yang akan diambil adalah seluruh personel Ditsamapta Polda Aceh sebanyak 378 personel.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Azwar, 2010).

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Metode *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampel. Teknik *random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan anggota populasi secara acak tanpa adanya ciri tertentu yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono,2017). Teknik *simple random sampling* digunakan karena jumlah anggota ditsamapta polda Aceh relatif banyak dan homogen atau sama.

Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% sebagaimana diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + Nde^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Keseluruhan populasi e : tingkat kesalahan atau tingkat

signifikansi adalah 5% (0,05) Maka sampel yang didapat sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)} \\ &= \frac{378}{(1 + 378 \cdot (0,05)^2)} \\ &= \frac{378}{1,94} \\ &= 194,34 \\ &= 194 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 194 orang dari 378 populasi anggota Dit SAMAPTA Polda Aceh.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan skala sebagai metode untuk pengumpulan data. Skala merupakan suatu alat ukur subjektif yang dibuat berskala. Skala cukup memberikan informasi tertentu tentang seseorang atau suatu program (Sugiyono, 2017). Subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Dengan tujuan untuk mengungkap hal-hal yang akan diteliti guna untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yg telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah : SS (Sangat Sesuai) = 4, S (sesuai) = 3, TS (Tidak Sesuai) = 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* adalah : SS (Sangat Sesuai) = 1, S (sesuai) = 2, TS (Tidak Sesuai) = 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 4 (Sugiyono, 2017).

**Tabel. 1 Skor Alternatif Jawaban Skala Likert**

No	Alternatif jawaban	Pernyataan	
		Favorabel	Unfavorabel
1	Sangat setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Item dalam skala ini memiliki dua tipe yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem disebut *favorable* apabila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable*

adalah aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2015).

### 1. Skala *Locus of control*

Pengukuran skala *locus of control* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Rotter (2004) Internal *locus of control* : usaha, kemampuan, tanggung jawab dan *Locus of control* eksternal : nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.

Adapun jumlah skala pada penelitian ini adalah 42 item yang terdiri dari 21 item *favourable* dan 21 item *unfavourable*. Susunan skala kepuasan konsumen yang tampak pada tabel *blue print* sebagai berikut:

**Tabel 2. Blue Print Locus of control Sebelum Uji Coba**

Indikator		Item		Jumlah	Bobot %
		Favorabel	Unfavorabel		
Internal	Usaha	4	4	8	19%
	Kemampuan	3	3	6	14%
	Tanggung jawab	3	3	6	14%
External	Nasib	3	3	6	14%
	Keberuntungan	3	3	6	14%
	Kekuasaan atasan	2	2	4	10%
	Lingkungan sekitar	3	3	6	14%
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

### 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator teori Robbins dan Judge (2010). Aspek yang di ukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Dalam penelitian terdapat 40 aitem skala penelitian yang telah diurutkan dalam tabel *blue print* kepuasan kerja.

**Tabel 3. *Blue print* skala kepuasan kerja sebelum uji coba**

Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot %
	Favorabel	Unfavorabel		
Pekerjaan itu sendiri	4	4	8	20%
Gaji	4	4	8	20%
Promosi	4	4	8	20%
Pengawasan	4	4	8	20%
Rekan kerja	4	4	8	20%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah karakteristik umum yang harus dimiliki oleh setiap skala. Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu skala dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila skala tersebut menjalankan fungsi ukurnya secara tepat dan akurat sesuai maksud yang dikenakan tes tersebut (Azwar, 2012).

Suatu alat ukur yang mempunyai validitas tinggi akan memiliki kesalahan pengukuran yang kecil (Azwar, 2012). Tipe-tipe validitas yaitu validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi yaitu suatu proses yang menunjukkan sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur atau skala benar-benar relevan dan merupakan gambaran dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Sugiyono, 2017).

Untuk mengetahui validitas isi suatu aitem adalah dengan melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain

ukur yang telah ditetapkan dan memeriksa masing-masing aitem telah sesuai dengan atribut yang hendak diukur (Azwar, 2012).

Pengujian validitas isi tidak melalui analisis statistika tetapi menggunakan analisis rasional oleh ahli yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Dalam penelitian yang menjadi panel ahli yang berkompeten adalah dosen pembimbing.

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil pengukuran dapat dipercayai jika dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2012). Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2012).

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang mengukur suatu konsep (Sugiyono, 2017). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini memakai formula *Alpha Cronbach* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0 for windows. nilai *Alpha Cronbach* minimum yang diterima adalah 0,30. Hal ini berarti suatu instrumen dinyatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh diatas 0,30.

## **F. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Metode ini menyediakan struktur yang sistematis dalam data penelitian. Sugiyono (2017) analisis data merupakan langkah yang sangat penting di dalam penelitian, dimana perlu diperhatikan tahap-tahapannya saat proses penelitian agar mendapatkan hasil yang seperti diharapkan.

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mengetahui adanya hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh akan dilakukan uji bersyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas program SPSS. Kaidah yang di gunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi  $p > 0,05$  maka data distribusi normal, sebaliknya jika signifikan  $p < 0,05$ , maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2017).

### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu kepuasan konsumen dan variabel terikat yaitu loyalitas konsumen memiliki hubungan linier atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dan variabel

terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai  $p < 0,05$ , tetapi jika nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier (Priyatno, 2011). Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, peneliti akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi. Uji korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dan juga untuk mengetahui bentuk hubungan dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 *for windows* (Sugiyono, 2017).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan dilakukan untuk pengenalan awal mengenai kondisi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada salah satu satuan kerja (satker) kepolisian daerah Aceh yaitu Ditsamapta polda Aceh, yang beralamat Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 24415.

#### **1. Sejarah terbentuknya SATKER Ditsamapta Polda Aceh**

Ditsamapta Polda Aceh adalah lembaga unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Ditsamapta dan bertugas menyelenggarakan kegiatan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, Patroli), Dalmas (Pengendalian massa), SAR (Search And Rescue), Bantuan Satwa (k-9).

#### **2. Tugas Pokok Ditsamapta Polri**

Tugas Pokok Ditsamapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawasan dan patroli dengan sasaran pokoknya adalah :

- a. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum.

- c. Melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan kamtibmas.
- d. Melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) contoh :  
penegakan  
Perda.
- e. Pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian.
- f. Melaksanakan Search And Resque (SAR) terbatas.

Disamping itu secara umum bertugas :

- a. Pengaturan kegiatan masyarakat dan pemerintahan
- b. Penjagaan
- c. Pengawasan
- d. Patroli
- e. TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara)
- f. Bansar / Bantuan SAR
- g. Dalmas (Pengendalian Massa)
- h. Negosiasi
- i. Tipiring (Tindak Pidana Ringan)

Fungsi Ditsamapta diantaranya:

- a. Pembinaan pengemban Fungsi Sabhara Polri yang meliputi perumusan dan pengembangan Sismet, Supervisi, Binteknis, Pelaksanaan fungsi Sabhara dan perencanaan kebutuhan personel dan peralatan serta melaksanakan anev.
- b. Menyelenggarakan pembinaan teknis, pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Harkamtibmas).

c. Pembinaan dan penyelenggaraan Fungsi Satwa (K-9).

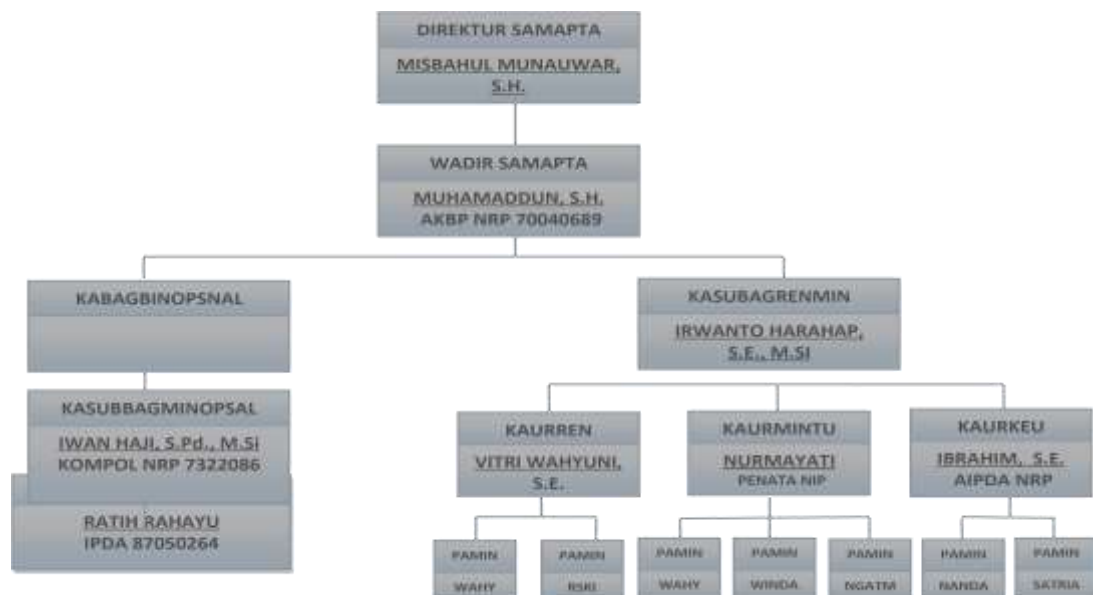
Melaksanakan Kepolisian tugas umum sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat serta penegakkan hukum sesuai dengan fungsinya dalam rangka Memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.

### 3. VISI dan Misi Sitsamapta Polda Aceh

VISI : Direktorat Samapta Menuju Terwujudnya Aceh Aman dan Tertib.

MISI : menyelenggarakan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, melalui kegiatan pre-emptif dan preventif guna mewujudkan dan ketertiban sepanjang waktu serta mendukung Aceh menuju peradaban dunia.

### 4. Struktur Organisasi Ditsamapta Polda Aceh



Gambar 1 Struktur Organisasi Direktorat SAMAPTA Polda Aceh

**Gambar 1. Struktur Organisasi Ditsamapta Polda Aceh**

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahap pertama yang harus dipenuhi peneliti sebelum melaksanakan penelitian agar terhindari dari kesalahan yang tidak diinginkan. Peneliti perlu melakukan perizinan dengan mengurus surat permohonan izin kepada pihak terkait. Selanjutnya, peneliti perlu menyusun alat ukur untuk melakukan uji instrumen agar memperoleh skala yang layak pakai dan reliabel.

### **1. Pengurusan Surat izin Penelitian**

Pengurusan surat izin penelitian sangat diperlukan sebagai langkah formal dalam melakukan penelitian yang dapat memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengambil data. Peneliti mengajukan permohonan izin penelitian kepada pihak Akademik Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal November 2023. Selanjutnya pihak Universitas mengeluarkan surat permohonan izin penelitian yang ditujukan kepada Instansi Polda Aceh yang telah disahkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Surat yang dikeluarkan oleh pihak Universitas pada tanggal 13 Desember 2023 ditandai dengan nomor surat 719/UM.M<sub>6</sub>/F/2023.

Bentuk balasan dari surat permohonan izin yang dikeluarkan Universitas, pihak Dinas Kesehatan Provinsi Aceh memberikan izin kepada peneliti untuk mengambil penelitian di instansinya. Surat telah melakukan penelitian yang dikeluarkan pihak Dinas dikeluarkan pada tanggal 14 Desember 2023 dengan nomor surat B. 0/XII/DIK/2023. Akhirnya, peneliti dapat dengan leluasa mengambil data dengan mendistribusikan skala kepada pegawai Satuan kerja

Ditsamapta Polda Aceh baik dalam proses uji coba instrumen dan juga pengambilan data penelitian.

## **2. Penyusunan Alat Ukur**

Skala yang diukur dalam penelitian ini adalah skala *Locus of control* dan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan rancangan indikator dan ditentukan dengan bobot poin dari skala likert. Skala *Locus of control* disusun sebanyak 42 aitem yang dijabarkan berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Rotter (2004) yaitu usaha, kemampuan tanggung jawab, nasib, keberuntungan dan pengaruh lingkungan sekeitar. Sedangkan pada skala kepuasan kerja disusun sebanyak 40 aitem yang diturunkan berdasarkan indicator teori Robbin and Judge (2010) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

## **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada tanggal 13 - 17 Desember 2023 untuk menguji coba atau *try out* peneliti menyebarkan instrument penelitian kepada anggota satuan kerja Ditsamapta Polda Aceh secara acak. Skala yang di uji coba merupakan responden diluar dari pada sampel. Kemudian peneliti mengumpulkan data dengan cara membuat tabulasi data, supaya mempermudah deskriminasi aitem yang tidak layak pakai melalui uji reliabilitas. Adapun setelah melakukan uji reliabilitas, pada skala *locus of control* didapat skala yang layak pakai sebanyak 37 aitem yang layak pakai dari 42 aitem uji coba. Sedangkan pada skala Kepuasan kerja terdapat 33 aitem layak pakai dari 40 aitem yang dilakukan uji coba.

Tanggal 19 Desember 2023 peneliti mulai menyebarkan skala penelitian kepada responden untuk memperoleh data informasi. Skala tersebut didistribusikan kepada seluruh responden yang berjumlah 194 responden melalui *Google form* dan penyebaran *link* melalui *Whatsapp*.

#### **D. Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Sebelum memasuki proses uji coba instrumen. Peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan alat ukur. Prosedur ini dimulai dengan penentuan indikator yang tepat untuk membuat skala penelitian. Setelah rancangan skala berhasil terbentuk, peneliti melakukan validasi isi. Validasi isi dilakukan melalui analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing (*Professional judgement*). Setelah beberapa kali perbaikan untuk memperoleh aitem skala yang sesuai antara pernyataan dengan indikator, peneliti menyusun skala sesuai dengan *blue print*.

##### **2. Hasil Diskriminasi Aitem**

Peneliti mendistribusikan skala untuk diuji coba. Uji coba dilakukan pada 35 responden yang merupakan karyawan satuan kerja ditsamapta polda aceh secara acak. Selanjut dilakukan diskriminasi aitem untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak pakai pada penelitian ini. Diskriminasi aitem dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS Version 26.0 for Windows*. Adapun *output* dari analisis *Cronbach's Alpha* terdapat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang menjadi nilai pembanding untuk menyeleksi aitem yang layak atau tidak untuk dipakai pada skala penelitian. Kategori aitem yang layak pakai adalah jika memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Azwar, 2012). Hasil

dari diskriminasi aitem pada skala *locus of control* setelah dianalisis uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Diskriminasi Aitem Skala *Locus of control* Setelah Uji Coba**

Indikator		Nomer Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Internal	Usaha	1, 3, 5, <u>7</u>	2, 4, 6, 8	8
	kemampuan	9, <u>11</u> , 13	10, 12, 14	6
	Tanggung jawab	15, 17, 19	16, 18, 20	6
External	Nasib	21, 23, 25	22, 24, 26	6
	Keberuntungan	27, 29, 31	28, 30, 32	6
	Kekuasaan atasan	<u>33</u> , 35	34, 36	4
	Lingkungan sekitar	<u>37</u> , 39, 41	38, <u>40</u> , 42	6
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Keterangan : Nomor yang dihitamkan merupakan aitem yang gugur

Sumber : Pengolahan data SPSS version 26.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat item yang gugur disebabkan tidak memenuhi nilai *Corrected ItemTotal Correlation*  $> 0,30$  sehingga perlu didiskriminasi. Aitem yang gugur terdapat pada nomor 7, 11, 33, 37 dan 40. Hasil dari aitem yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 5. Hasil Analisis Skala *Locus of control* Setelah Aitem Tidak Layak Pakai Digugurkan**

Indikator		Aitem		Jumlah
		Layak	Gugur	
Internal	Usaha	7	1	8
	Kemampuan	5	1	6
	Tanggung jawab	6	-	6
Eksternal	Nasib	6	-	6
	Keberuntungan	6	-	6
	Kekuasaan atasan	3	1	4
	Lingkungan sekitar	4	2	6
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

Sumber Hasil olah data SPSS version 26.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas terdapat 5 aitem skala *locus of control* yang gugur atau tidak layak pakai dan 37 aitem yang dapat digunakan kembali untuk skala penelitian. Aitem yang gugur akan dihapus dan disusun kembali sebelum

didistribusikan untuk pengambilan data penelitian. Hal yang sama juga dilakukan pada skala kepuasan kerja. Adapun hasil diskriminasi aitem dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba**

Indikator	Aitem		Jumlah
	Favorabel	Unfavorabel	
Pekerjaan itu sendiri	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	8
Gaji	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	8
Promosi	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	8
Pengawasan	25, 27, 29, 31	26, 28, 30, 32	8
Rekan kerja	33, 35, 37, 41	34, 36, 38, 40	8
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

Ket: Nomor yang dihitamkan dan digaris bawah merupakan aitem gugur

Sumber : pengolahan data SPSS 26,0 for windows

Dari paparan tabel di atas dapat diketahui terdapat 7 aitem yang gugur dan tidak layak pakai pada skala kepuasan kerja karena karena tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan perlu didiskriminasi, aitem yang didiskriminasi diantaranya 4, 6, 23, 26, 27, 30 dan 34. Hasil dari aitem yang telah di diskriminasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah aitem gugur dibuang**

Indikator	Aitem		Jumlah
	Layak pakai	Gugur	
Pekerjaan itu sendiri	6	2	8
Gaji	8	-	8
Promosi	7	1	8
Pengawasan	5	3	8
Rekan kerja	7	1	8
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

Sumber : pengolahan data SPSS 26,0 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah aitem yang gugur sebanyak 7 aitem dan 33 aitem dapat digunakan kembali untuk penelitian. Aitem

yang gugur akan dihapus dalam skala kepuasan kerja kemudian akan di susun kembali seelum di distribusikan untuk pengambilan data penelitian.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Aitem dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan SPSS Version 26.0 for Windows, di mana uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh aitem pertanyaan. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Azwar, 2010). Adapun mengenai hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
<b>Sebelum aitem tidak layak pakai dibuang</b>		
<i>Locus of control</i>	0,830	42
Kepuasan Kerja	0,826	40
<b>Setelah aitem tidak layak pakai dibuang</b>		
<i>Locus of control</i>	0,848	37
Kepuasan Kerja	0,822	33

Sumber : pengolahan data SPSS 26,0 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai cronbach's alpha pada skala *locus of control* sebelum aitem gugur di buang sebesar 0,830 dengan jumlah aitem 40 sedangkan setelah aitem gugur dibuang nilai *conbach's alpha* menjadi 0,848 dengan jumlah aitem 37 yang layak dipakai untuk penelitian. Pada skala kepuasan kerja nilai *conbach's alpha* sebelum aitem gugur di buang 0,826 dengan jumlah aitem 40. Sedangkan setelah aitem gugur dibuang, nilai *conbach's alpha*

menjadi 0.822 dengan sisa 33 aitem yang layak untuk dilakukan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala dalam penelitian ini baik sebelum ataupun setelah aitem gugur dibuang terbukti reliabel karena Cronbach Alpha  $> 0,60$  dan skala dapat dikatakan reliabel.

## **E. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota personil satuan kerja Ditsamapta Polda Aceh. Jumlah subjek dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 194 personel dari 378 personil yang bertugas di satuan kerja Ditsamapta Polda Aceh. Teknik yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Tujuannya adalah memberikan peluang yang sama pada setiap personel untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena jumlah anggota personel Ditsamapta relative banyak dan homogeny maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *random sampling* (Sugiyono, 2015).

### **2. Deskripsi data penelitian**

Deskripsi data penelitian atau analisis data penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap variable dalam penelitian serta untuk menggambarkan gambaran penelitian secara statistik dengan fokus terhadap penyajian dan klasifikasi data. Klasifikasi merupakan tingkat kategorisasi *Locus of control* dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan Ditsamapta Polda

Aceh. Kemudian klasifikasi ini akan ditempatkan sesuai dengan jenjang tertentu bagi setiap pegawai dan bersifat kontinu untuk setiap variabel yang diukur (Azwar, 2012). Adapun jenjang tersebut dibagi dengan tingkat rendah, sedang, dan tinggi.

Sebelum menentukan jenjang kategorisasi, peneliti perlu melakukan analisis deskripsi statistik melalui *SPSS Version 26.0 for Windows* untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Adapun hasil dari deskripsi statistik pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Deskripsi Statistik Data Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	194	100,00	148,00	119,5000	10,57137
Locus of Control	194	90,00	160,00	120,1959	13,52498
Valid N (listwise)	194				

Sumber : *SPSS Version 26.0 for Windows*

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat nilai rata-rata dan standar deviasi pada kedua skala. Pada skala *Locus of control* diperoleh nilai rata-rata sebesar 120,1 dan nilai standar deviasi sebesar 10,57, sedangkan pada skala kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 119,5 dan nilai standar deviasi sebesar 13,52. Nilai rata-rata dan standar deviasi setiap skala penelitian ini diperlukan untuk menentukan nilai rentang kategorisasi menggunakan rumus kategorisasi Azwar (2012) yang terbagi menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing skala. Adapun persamaan dari kategorisasi Azwar (2012) untuk setiap jenjang kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X}-1.SD) \leq X < (\bar{X}+1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X}+1.SD) \leq X$$

**Ket :**

$\bar{X}$  : Mean Hipotetik pada skala

SD: Standar Deviasi

X : Nilai Rata-Rata

Nilai rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh pada deskripsi statistik di tabel 9, kemudian didistribusikan dalam rumus kategorisasi di atas, maka diperoleh hasil persamaan untuk setiap jenjang kategori pada skala *Locus of control* dan skala Kepuasan kerja pada tabel berikut sebagai berikut :

**Tabel 10. Kategori skala *Locus of control* dan Kepuasan kerja Personil Ditsamapta Polda Aceh**

Kategorisasi	Variabel	
	<i>Locus of control</i>	Kepuasan Kerja
Rendah	$X < 106$	$X < 108$
Sedang	$106 \leq X \leq 133$	$108 \leq X \leq 130$
Tinggi	$133 \leq X$	$130 \leq X$

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai kategorisasi untuk rentang rendah, sedang dan tinggi. Sebelum menentukan nilai rentang masing – masing jenjang skala, peneliti harus mengetahui dahulu batas nilai maksimum dan minimum yang telah dilakukan pengolahan data deskriptif statistik. Persamaan untuk tingkat ketogorisasi *locus of control* dan kepuasan kerja terdapat nilai jenjang rendah, sedang dan tinggi. Personil dengan *locus of control* yang rendah memiliki rentang nilai berkisar antara 90 – 105, personil dengan rentang nilai yang sedang berkisar antara 106 – 132 dan personil dengan rentang nilai yang tinggi 133 – 160. Sedangkan pada kepuasan kerja , personil dengan jenjang

kategori rendah memiliki nilai berkisar 100 – 107, kategori sedang berkisar antara 108 -130 dan personil dengan kategori tinggi memiliki nilai berkisar 130 – 148.

Setelah mengetahui rentang nilai kategorisasi pada skala penelitian ini, penelliti perlu menyajikan data statistic kategori berdasarkan jumlah frekuensi dan persentase karyawan atau personel yang memiliki sikap *locus of control* dan kepuasan kerja. Selanjutnya dianalisis frekuensi dan persentase untuk skala *locus of control* dan skala kepuasan kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh menggunakan analisis statistik yaitu *descriptive frequency* melalui SPSS version 26.0 for Windows. Hasil dari analisis frekuensi dan persentase kategorisasi skala *locus of control* dan skala kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Persentase Kategorisasi *Locus of control* dan Kepuasan Kerja personel**

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (90-105)	Sedang (106-132)	Tinggi (133 -160)	
<i>Locus of control</i>	70 (36,1%)	87 (44,8%)	37 (19,1%)	194
Kepuasan Kerja	28 (14,4%)	128 (66,0%)	38 (19,6%)	194

Sumber : Hasil olah data SPSS Version 26.0 for Windows

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah personil memiliki sikap *locus of control* kategori rendah sebanyak 70 personil dengan persentasi 36,1 %, diikuti kategori sedang sebanyak 87 personil dengan persentase 44,8% dan personil dengan kategori *locus of control* tinggi sebanyak 37 personil dengan persentas 19,1 %. Sedangkan personel dengan mayoritas menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi berjumlah 38 personil dengan persentase 19,6%, kemudian disusul dengan personel kategori sedang sebanyak 128 personil sebesar 66 % dan personil yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah sebanyak 28 personil dengan

persentase sebesar 14,4 %. Berdasarkan paparan data diatas dapat diketahui bahwa adanya gambarann hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada satuan kerja Ditsamapta Polda Aceh.

### 3. Uji Asumsi

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka uji analisis yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Uji regresi ditujukan untuk mengetahui adanya hubungan variable *locus of control* denan kepuasan kerja. Maka sebelum melakukan analisis hipotesis perlu di uji asumsi untuk memilih model analaisis data yang tepat agar dapat menjawab hipotesis penelitian ini.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 26.0 for Windows* (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji Normalitas**

Skala	<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>Locus of control</i>	0,103	0.0000	P > 0,05	Terdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,081	0,004	P > 0,05	

Sumber : Hasil olah data *SPSS Version 26.0 for Windows*

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji normalitas melalui *KolmogrovSmirnov Test* dengan bantuan SPSS *Version 26.0 for Windows*, pada skala *Locus of control* menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$  maka data penelitian ini berdistribusi normal. Dan pada skala kepuasan kerja nilai  $p 0,004 > 0.05$  maka berdistribusi normal. Dari kedua skala tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas data penelitian ini telah memenuhi syarat dari uji regresi linier sederhana.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari variabel *locus of control* sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Test for Linearity* dengan bantuan SPSS *Version 26.0 for Windows* (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas adalah jika  $p < 0,05$  maka antar variabel memiliki hubungan linear, sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka antar variabel tidak memiliki hubungan linear. Hasil dari uji linearitas pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Linearitas**

<b>Linearitas</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Locus of control</i> * Kepuasan Kerja	28,756	,000	$P < 0,05$	Linear

Sumber : Hasil olah data SPSS *Version 26.0 for Windows*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F yang diperoleh sebesar 28,756 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 jadi  $p < 0,05$  sehingga kedua variabel memiliki hubungan linear. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

linear antara variabel *Locus of control* dan variabel Kepuasan kerja menunjukkan memenuhi uji asumsi.

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson karena kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan linear. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh. Uji dilakukan pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Pengambilan keputusan hipotesis penelitian ini yaitu jika  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sementara, jika  $p > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14 Hasil Uji Korelasi**

		Kepuasan Kerja	<i>Locus of control</i>
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,352**
<i>Locus of control</i>	Sig. (1-tailed)		,000
	N	194	194

Sumber : Hasil olah data SPSS Version 26.0 for Windows

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai p signifikansi sebesar 0,000 dimana  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh dilihat dari nilai koefisien korelasi kedua variabel diperoleh sebesar 0,352.

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dan kepuasan kerja pada personel Ditsamapta Polda aceh. Jadi, semakin tinggi *locus of control* seorang personel, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimilikinya.

Sebaliknya, jika semakin rendah sikap *locus of control* yang dimiliki personel, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki personel.

## F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya hubungan yang positif serta signifikan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja, dimana nilai  $p < 0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang artinya hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar 0,325 yang berarti penelitian tersebut memiliki hubungan yang positif, sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan data persentase deskriptif, dalam penelitian ini terdapat 37 dengan persentase (36,1%) personil Ditsamapta Polda Aceh yang memiliki nilai *locus of control* tinggi, 87 (44,8%) personil bernilai sedang dan 70 (19,1%) personil yang bernilai rendah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya personil ditsamapta Polda Aceh yang percaya dan meyakini hasil dan perilaku dirinya disebabkan oleh faktor dari apa yang dikerjakan, apakah dapat atau tidaknya mengendalikan perilaku dirinya.

Namun ternyata terdapat personil yang memiliki nilai *locus of control* yang rendah, hal ini disebabkan personil beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib terjadi disebabkan oleh faktor luar dirinya (*external*), ia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya. Personil merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya sehingga jika

terdapat kesalahan dalam bekerja merasa bahwa segala yang terjadi merupakan kehendak takdir, dan disebabkan oleh hal – hal lain diluar dirinya.

Adapun pada variabel kepuasan, data persentase deskriptif terdapat 28 (14,4%) personel Ditsamapta Polda Aceh dengan nilai kepuasan kerja rendah, 38 personel bernilai tinggi, dan 128 (66%) personil satuan kerja Ditsamapta polda aceh bernilai sedang. Hal ini menunjukkan bahwa banyak personel yang memiliki kepuasan kerja dan dapat memberikan penilaian positif tentang pekerjaan dan lingkungan tempat ia bekerja (Bangun, 2012).

Berdasarkan teori dari Robbins dan Judge (2015) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Setiap pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja setara dan atasan, mengikuti segala aturan dan kebijakan organisasional, dapat memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan keadaan semacamnya. Personel dengan kepuasan kerja tertinggi mengalami perasaan positif tentang memikirkan tugas dan mengambil bagian dalam tugasnya. Sedangkan personel dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung memikirkan hal-hal negatif dalam menjalani tugas pekerjaannya.

Walau demikian personil dengan nilai rendah menunjukkan ketidak puasan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya informasi yang diperoleh personil dalam menjalankan tugas, menghindari tugas yang diberikan, kurangnya pelatihan dalam bidang informasi teknologi serta ketidak mampuan personil dalam menilai pekerjaan dan tempat bekerja.

Fenomena tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kreitner and Kinicki (2014) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control*. Dimana seseorang personel memiliki kemampuan untuk mengendalikan nasibnya sendiri. Seseorang dengan *locus of control* internal akan memandang segala suatu yang terjadi pada dirinya baik berupa peristiwa, kejadian takdir dan nasib disebabkan oleh kendali dirinya. Sedangkan personil dengan *locus of control* eksternal akan cenderung beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian takdir dan nasib yang terjadi karena factor diluar dari dirinya. Factor ketetapan Tuhan, Alam, Lingkungan social, bahkan tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya.

Hal tersebutlah yang kemudian menyebabkan personil tidak merasa puas terhadap hasil dari apa yang dikerjakan. Sangat mudah menyalahkan keadaan tanpa mengintropeksi kinerja dan kemampuan diri sendiri, merasa orang lain lebih baik dalam menjalakan tugas hingga berharap pekerjaannya dapat di selesaikan oleh rekan kerja atau tim.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Benjamin (2015) Terdapat hubungan yang positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja. Judge and Bono ( Dalam Benjamin,2015) mengemukakan pendapat bahwa individu dengan *locus of control* sangat berperan penting terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalini (2016), penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan

tinggi yaitu 91% dan ketidakpuasan kerja karyawan 9%. Prosentase karyawan dengan *locus of control* internal yaitu 40,9% yang termasuk tinggi dan 59,1% yang rendah. Sedangkan *locus of control* eksternal memiliki prosentase yang tinggi yaitu 59,1% dan 40,9% yang rendah.

Secara umum sikap *locus of control* dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh personil Ditsamapta Polda Aceh tergolong baik. Dapat dilihat dari data persentase dekriptif tingkat nilai sedang pada variabel *Locus of control* dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Hal tersebut dikarenakan telah banyak dari personil yang mengetahui resiko pekerjaan dan dapat menjalankan tugas sesuai prosedur dan ketentuan yang disepakati. Personel yang merasa yakin serta percaya bahwa apa yang dilakukan adalah akibat dari perbuatannya sendiri, akan cenderung puas dalam melaksanakan tugas, karena merasa percaya diri dengan hasil yang didapat akan sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, di mana kelemahan penelitian ini adalah hasil penelitian masih didasarkan pada data. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menunjukkan hasil berdasarkan data. Kemudian peneliti juga menemukan kesulitan saat pengumpulan data membagikan *link google form*, dimana peneliti harus menunggu balasan dan mengingatkan untuk membalas atau mengisi *link* yang telah di sebarkan dengan jumlah responden yang sangat banyak. Selanjutnya, peneliti juga tidak dapat melakukan pendampingan kepada responden saat mengisi skala, mengingat jumlah sampel yang relatif besar. Peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung untuk setiap pegawai, sehingga peneliti sulit menggambarkan secara

keseluruhan mengenai *locus of control* dan kepuasan kerja yang dimiliki personil satuan kerja Ditsamapta Polda Aceh.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada personil Satuan Kerja Ditsamapta Polda Aceh. *Locus of control* memiliki hubungan positif dan cukup kuat dengan kepuasan kerja. Jadi, semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *locus of control* yang dimiliki personel, maka kepuasan kerja juga ikut rendah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan signifikan yang positif antara *locus of control* dan kepuasan kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh. Berikut dengan nilai signifikansi  $p < 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  atau hipotesis diterima. *Locus of control* memiliki hubungan yang positif terhadap Kepuasan kerja personil, dengan nilai koefisien variabel 0,325. Jadi semakin tinggi locus ofcontrol personil maka akan tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, dalam penelitian ini terdapat beberapa saran dan masukan guna untuk menyempurnakan penelitan selanjutnya yaitu:

##### 1. Personel atau Anggota Kepolisian di Polda Aceh

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar anggota kepolisian Polda Aceh agar dapat mandiri dalam mengerjakan tugas hingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat memberikan edukasi dan informasi yang jelas dan efektif dalam menyelesaikan tugas yang beresiko tinggi, serta meningkatkan pelatihan skill. Dengan adanya pelatihan – pelatihan kompetensi yang sesuai

dengan tingkat kesulitan tugas, maka akan mempermudah personil dalam bekerja dengan baik.

## **2. Personil Satuan Kerja Ditsamapta Polda Aceh**

Dengan adanya penelitian ini, para personil dapat mengetahui tentang tingkat *locus of control* dan kepuasan kerja yang dimiliki masing-masing personil. Personil diharapkan untuk dapat meningkatkan *locus of control* pada dirinya agar tidak mudah menyerah dalam melaksanakan tugas serta berpuas diri dengan hasil dari apa yang telah dikerjakan. Dalam bertugas hendaknya lebih mampu menjaga kekompakan tim, loyal terhadap kesatuan, dan patuh terhadap perintah serta menjaga kesehatan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Namun yang lebih penting ialah tetap menjaga komunikasi interpersonal dan intrapersonal antar rekan kerja maupun dengan atasan, karena dengan adanya komunikasi dan pemahaman diri tentang *locus of control* yang baik, maka akan terciptanya rasa nyaman dan tenang dalam bekerja.

## **3. Peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan metode kualitatif agar dapat menggambarkan secara keseluruhan mengenai *locus of control* dan kepuasan kerja. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat meninjau faktor psikologis lainnya untuk mengkaji *locus of control* dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalini. F. H., Al Musadieg. M., Afrianty. W. T. (2016). Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 1 Juni 2016.
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar S. (2012). *Reabilitas dan validitas, Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Benjamin. A. O. (2015). Work *locus of control* and workplace bullying: the moderating effect of work centrality. *Journal of Economics and Development Studies*. Vol. 03 No. 01. Pp 213-230 March 2015
- Colquitt.J.A.,Jeffery A.LePine, & Micheal.J. W. (2011).*Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ghufron, M. N. & Risnawita, R. (2016). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hamedoglu, M., Kantor, J., dan Gulay, E. (2012). The effect of *locus of control* and culture on leader preferences. *International online Journal of Educational Sciences*, Vol.4. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1397> diakses pada minggu 23 januari 2023 pukul 20.51 wib <https://polri.go.id/pesan-kapolri> diakses pada tanggal 23 Januari 2023.
- Jess. F., Gregory. J. F., Tomy-Ann. R. (2018). *Theory of personality (Teori Kepribadian)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- Kreitner.R., & Kinicki.A., (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner. R, dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.

- McShane, S.L., M. A. Von Glinow., (2010). *Organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Pratiwi, Y. (2013). Hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan vincent maestro grup surabaya. *Jurnal etthesis uin malang*
- Putra, M. A. (2015). Indikator keberhasilan kinerja individu dengan *locus of control* dan kepribadian sebagai variabel independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis JPSB*. Vol.3 No.2, 2015
- Robbins. S. P., and Judge. T. A. (2011). *Organizaational behavior*. New Jersey: Pearson Education.Inc
- Rotter, J.B. (2004). *The social learning theory of julian b. rotter*. Online.
- Saputra, K. K. (2012). Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor dengan kultur lokal tri hita karana. Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3 (1), 86100.
- Silalahi, V. (2009). *Hubungan locus of control dengan perilaku kesehatan pada masyarakat pedesaan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori perilaku organisasi*. Yogyakarta: Cennter of Academic Publishing Service.
- Wibowo. A. (2011). Analisis *locus of control* pada pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Editor. *Media Ekonomi dan Managemen*: Vol 24 No. 2 Juli 2011.
- Widjaja. (2008). *Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Widodo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.



**SKALA LOCUS OF CONTROL**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya yakin dan percaya bahwa apa yang saya kerjakan secara sungguh - sungguh akan membuahkan hasil yang maksimal				
2	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kendali penuh atas apa yang saya kerjakan				
3	Karir yang telah saya bangun merupakan hasil dari usaha dan kerja keras saya terdahulu				
4	Saya merasa bisa membangun karir hanya karena keberuntungan semata				
5	Saya percaya bahwa apa yang terjadi kepada saya merupakan hasil dari apa yang saya kerjakan				
6	Saya meyakini bahwa terkadang usaha yang lakukan sia – sia				
7	Saya yakin dan percaya bahwa tiada usaha yang tidak membuahkan hasil				
8	Saya percaya bahwa kejadian kejadian yang terjadi merupakan rencana Tuhan				
9	Saya memiliki skill atau kemampuan yang sangat berperan penting terhadap penyelesaian tugas dalam pekerjaan				
10	Saya merasa keterampilan dan kemampuan tidak akan mempengaruhi pekerjaan				
11	Bagi saya menyelesaikan suatu kasus tertentu tidak hanya memerlukan skill, namun juga memerlukan ilmu dan trik – trik tertentu				
12	Saya tidak harus memiliki skill atau kemampuan untuk memecahkan kasus				
13	Hasil pekerjaan saya sangat di tentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
14	Bagi saya hasil pekerjaan tidak berpengaruh pada skill dan kemampuan yang saya miliki				
15	Saya percaya bahwa kehidupan yang saya alami adalah akibat dari perbuatan atau tindakan yang telah dilakukan				
16	Saya keberatan jika ada teman atau rekan kerja				

	mengomentari tentang sikap saya				
17	Saya meyakini bahwa kegagalan dan kesuksesan yang saya alami merupakan efek dari perbuatan saya sendiri				
18	Saya merasa bahwa kegagalan dalam menjalankan tugas adalah kesalahan tim dan atasan				
19	Saya dengan senang memperbaiki sikap dan tindakan saya agar dapat mencapai hasil yang baik				
20	Saya yakin dan percaya bahwa tindakan dan sikap yang saya lakukan sudah benar dan tidak ada yang harus diperbaiki				
21	Menurut saya kegagalan yang menimpa saya adalah takdir dari Tuhan				
22	Kegagalan yang menimpa saya karena kurangnya usaha dan kerja keras				
23	Saya percaya adanya firasat baik dan buruk pada saat suatu kejadian akan terjadi				
24	Saya selalu optimis atas segala kejadian yang telah saya alami dan mengambil pelajaran dari tiap yang telah terjadi pada saya				
25	Saya tidak dapat mengubah kembali kejadian yang telah terjadi pada masa lampau				
26	Saya dapat merubah masa depan dengan terus belajar, berusaha dan bertanggung jawab agar kesalahan masa lampau tidak akan terulang kembali				
27	Saya yakin bahwa setiap orang memiliki peluang untuk beruntung				
28	Saya percaya bahwa tidak semua orang akan mendapatkan peluang untuk beruntung, sebagian orang percaya bahwa usaha dan kemampuan adalah kunci sukses				
29	Saya sangat bergantung pada keberuntungan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
30	Saya meyakini bahwa untuk dapat menyelesaikan tugas diperlukan usaha dan skill masing – masing individu				
31	Saya tidak pernah membuat Planning atau rencana dalam menyelesaikan tugas karna percaya bahwa keberuntungan selalu berperan dalam penyelesaiannya				
32	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan rencana yang telah disusun agar dapat mencapai hasil penyelesaian tugas yang maksimal				
33	Saya hanya akan mengerjakan tugas berdasarkan perintah langsung oleh atasan kepada saya				

34	Keputusan atasan tidak berpengaruh pada sikap dan perilaku saya				
35	Saya sangat berpengaruh pada atasan ketika akan memberikan sebuah tugas beserta dengan instruksi untuk dapat mengerjakannya				
36	Saya merasa instruksi yang diberikan atasan ambigu bahkan tidak dapat diselesaikan tepat waktu				
37	Saya sangat bergantung pada rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan				
38	Tindakan saya merupakan kesadaran sendiri untuk melaksanakan tugas dengan baik				
39	Saya selalu berusaha bersikap baik dan menghormati rekan kerja yang lain				
40	Saya tidak berusaha bersikap baik kepada orang lain agar saya dihormati, melainkan bersikap baik untuk diri saya sendiri				
41	Bagi saya lingkungan kerja merupakan gambaran dari sikap dan tindakan yang saya lakukan				
42	Setiap tindakan yang saya lakukan tidak berpengaruh dalam kehidupan kerja maupun kehidupan di luar lingkungan kerja				

#### SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai arahan atasan dan dengan ketentuan yang berlaku				
2	Pekerjaan yang menumpuk sering membuat saya keteteran dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
3	Saya akan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan atasan				
4	Pekerjaan yang di tugaskan kepada saya sangat berat dan terlalu beresiko				
5	Saya dapat bekerja sama dengan teman atau tim untuk melaksanakan tugas yang diberikan demi kepentingan masyarakat umum				
6	Saya tidak suka bekerja sama dan sering miskomunikasi dengan teman yang lain				

7	Saya merasa senang saat tugas yang saya kerjakan dapat bermanfaat serta menjadi contoh bagi yang lain				
8	Hasil pekerjaan saya selalu mendapat komentar negatif				
9	Saya mendapat gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
10	Gaji yang saya terima tidak dibayar tepat waktu dan tidak diberikan sesuai dengan grade atau pangkat				
11	Saya mendapat kompensasi dan jaminan hari tua ketika sudah pensiun				
12	Tunjangan kinerja yang saya terima selalu mendapat potongan				
13	Saya mendapat tunjangan kinerja yang dibayar berdasarkan Grade atau Pangkat				
14	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan dan besarnya resiko yang terjadi dilapangan				
15	Saya menerima fasilitas berupa kesehatan, dan kebutuhan hidup yang setara dengan ASN Polri lainnya				
16	Biaya untuk tempat tinggal saya, seperti kosan dan rumah atau asrama tidak dibiayai oleh kantor melainkan tanggungan pribadi				
17	Saya mendapat kesempatan untuk dapat berkembang dan belajar mandiri dengan mengikuti berbagai pelatihan dari kantor				
18	Saya tidak diberikan kesempatan untuk naik jabatan atau pangkat dalam instansi				
19	Kantor menjamin jenjang masa depan karier agar dapat memotivasi saya dalam bekerja				
20	Bagi saya kenaikan pangkat atau jabatan dilakukan secara diam – diam dan diskriminatif				
21	Saya merasa rentang waktu yang diberikan untuk kenaikan jabatan sudah tepat				
22	Kenaikan pangkat atau jabatan membutuhkan waktu yang lama dan sangat ribet untuk saya persiapkan				
23	Bagi saya proses kenaikan jabatan atau pangkat dalam instansi polri dilakukan secara terbuka adil dan tanpa diskriminasi				

24	Saya tidak mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau pangkat karena tidak dekat dengan atasan				
25	Atasan saya sering memberikan arahan yang jelas terhadap semua karyawannya				
26	Atasan saya tidak mau berdiskusi diskusi untuk memecahkan masalah ketika tugas diberikan				
27	Atasan saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika mengaami kesulitan dalam mengemban tugas				
28	Arahan dan bimbingan yang diberikan atasan saya sangat membingungkan dan ambigu				
29	Saya merasa atasan sangat konsisten dalam membagi tugas kepada saya dan teman lainnya sehingga pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan baik				
30	Atasan saya tidak konsisten dalam memberikan aturan dan selalu berrubah - ubah				
31	Atasan saya dapat mengontrol pekerjaan dengan baik serta memberikan ide – ide untuk memecahkan masalah yang sulit				
32	Atasan saya tidak mendukung ide – ide atau masukan dari bawahan dalam menjalankan tugas				
33	Hubungan dan komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin sangat baik				
34	Saya sering medapatkan deskriminasi dari rekan kerja				
35	Ketika saya butuh rekan kerja akan selalu memeberikan bantuan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
36	Rekan kerja saya seringkali tidak membantu saat saya meminta bantuan untuk menyelesaikan tugas				
37	Saya tidak menemukan kesulitan saat bekerja sama dengan teman atau rekan kerja				
38	Saya memiliki kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja				
39	Bagi saya rekan kerja sudah seperti keluarga selain dari rumah				
40	Banyaknya pekerjaan membuat saya tidak mendapatkan teman dari devisi lain dikantor				



**SKALA LOCUS OF CONTROL**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya yakin dan percaya bahwa apa yang saya kerjakan secara sungguh - sungguh akan membuahkan hasil yang maksimal				
2	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kendali penuh atas apa yang saya kerjakan				
3	Karir yang telah saya bangun merupakan hasil dari usaha dan kerja keras saya terdahulu				
4	Saya merasa bisa membangun karir hanya karena keberuntungan semata				
5	Saya percaya bahwa apa yang terjadi kepada saya merupakan hasil dari apa yang saya kerjakan				
6	Saya meyakini bahwa terkadang usaha yang lakukan sia – sia				
7	Saya percaya bahwa kejadian kejadian yang terjadi merupakan rencana Tuhan				
8	Saya memiliki skill atau kemampuan yang sangat berperan penting terhadap penyelesaian tugas dalam pekerjaan				
9	Saya merasa keterampilan dan kemampuan tidak akan mempengaruhi pekerjaan				
10	Saya tidak harus memiliki skill atau kemampuan untuk memecahkan kasus				
11	Hasil pekerjaan saya sangat di tentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
12	Bagi saya hasil pekerjaan tidak berpengaruh pada skill dan kemampuan yang saya miliki				
13	Saya percaya bahwa kehidupan yang saya alami adalah akibat dari perbuatan atau tindakan yang telah dilakukan				
14	Saya keberatan jika ada teman atau rekan kerja mengomentari tentang sikap saya				
15	Saya meyakini bahwa kegagalan dan kesuksesan yang saya alami merupakan efek dari perbuatan saya sendiri				
16	Saya merasa bahwa kegagalan dalam menjalankan tugas adalah kesalahan tim dan atasan				

17	Saya dengan senang memperbaiki sikap dan tindakan saya agar dapat mencapai hasil yang baik				
18	Saya yakin dan percaya bahwa tindakan dan sikap yang saya lakukan sudah benar dan tidak ada yang harus diperbaiki				
19	Menurut saya kegagalan yang menimpa saya adalah takdir dari Tuhan				
20	Kegagalan yang menimpa saya karena kurangnya usaha dan kerja keras				
21	Saya percaya adanya firasat baik dan buruk pada saat suatu kejadian akan terjadi				
22	Saya selalu optimis atas segala kejadian yang telah saya alami dan mengambil pelajaran dari tiap yang telah terjadi pada saya				
23	Saya tidak dapat mengubah kembali kejadian yang telah terjadi pada masa lampau				
24	Saya dapat merubah masa depan dengan terus belajar, berusaha dan bertanggung jawab agar kesalahan masa lampau tidak akan terulang kembali				
25	Saya yakin bahwa setiap orang memiliki peluang untuk beruntung				
26	Saya percaya bahwa tidak semua orang akan mendapatkan peluang untuk beruntung, sebagian orang percaya bahwa usaha dan kemampuan adalah kunci sukses				
27	Saya sangat bergantung pada keberuntungan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
28	Saya meyakini bahwa untuk dapat menyelesaikan tugas diperlukan usaha dan skill masing – masing individu				
29	Saya tidak pernah membuat Planning atau rencana dalam menyelesaikan tugas karna percaya bahwa keberuntungan selalu berperan dalam penyelesaiannya				
30	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan rencana yang telah disusun agar dapat mencapai hasil penyelesaian tugas yang maksimal				
31	Keputusan atasan tidak berpengaruh pada sikap dan perilaku saya				
32	Saya sangat berpengaruh pada atasan ketika akan memberikan sebuah tugas beserta dengan instruksi untuk dapat mengerjakannya				
33	Saya merasa instruksi yang diberikan atasan ambigu bahkan tidak dapat diselesaikan tepat waktu				

34	Tindakan saya merupakan kesadaran sendiri untuk melaksanakan tugas dengan baik				
35	Saya selalu berusaha bersikap baik dan menghormati rekan kerja yang lain				
36	Bagi saya lingkungan kerja merupakan gambaran dari sikap dan tindakan yang saya lakukan				
37	Setiap tindakan yang saya lakukan tidak berpengaruh dalam kehidupan kerja maupun kehidupan di luar lingkungan kerja				

### SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai arahan atasan dan dengan ketentuan yang berlaku				
2	Pekerjaan yang menumpuk sering membuat saya keteteran dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
3	Saya akan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan atasan				
4	Saya dapat bekerja sama dengan teman atau tim untuk melaksanakan tugas yang diberikan demi kepentingan masyarakat umum				
5	Saya merasa senang saat tugas yang saya kerjakan dapat bermanfaat serta menjadi contoh bagi yang lain				
6	Hasil pekerjaan saya selalu mendapat komentar negatif				
7	Saya mendapat gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
8	Gaji yang saya terima tidak dibayar tepat waktu dan tidak diberikan sesuai dengan grade atau pangkat				
9	Saya mendapat kompensasi dan jaminan hari tua ketika sudah pensiun				
10	Tunjangan kinerja yang saya terima selalu mendapat potongan				
11	Saya mendapat tunjangan kinerja yang dibayar berdasarkan Grade atau Pangkat				
12	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan banyaknya				

	pekerjaan dan besar nya resiko yang terjadi dilapangan				
13	Saya meneirma fasilitas berupa kesehatan, dan kebutuhan hidup yang setara dengan ASN Polri lainnya				
14	Biaya untuk tempat tinggal saya, seperti kosan dan rumah atau asrama tidak dibiayai oleh kantor melaikan tanggungan pribadi				
15	Saya mendapat kesempatan untuk dapat berkembang dan belajar mandiri dengan mengikuti berbagai pelatihan dari kantor				
16	Saya tidak diberikan kesempatan untuk naik jabatan atau pangkat dalam instansi				
17	Kantor menjamin jenjang masa depan karier agar dapat memotivasi saya dalam bekerja				
18	Bagi saya kenaikan pangkat atau jabatan dilakukan secara diam – diam dan diskriminatif				
19	Saya merasa rentang waktu yang diberikan untuk kenaikan jabatan sudah tepat				
20	Kenaikan pangkat atau jabatan membutuhkan waktu yang lama dan sangat ribet untuk saya persiapkan				
21	Saya tidak mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau pangkat karena tidak dekat dengan atasan				
22	Atasan saya sering memberikan arahan yang jelas terhadap semua karyawannya				
23	Arahan dan bimbingan yang diberikan atasan saya sangat membingungkan dan ambigu				
24	Saya merasa atasan sangat konsisten dalam membagi tugas kepada saya dan teman lainnya sehingga pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan baik				
25	Atasan saya dapat mengontrol pekerjaan dengan baik serta memberikan ide – ide untuk memecahkan masalah yang sulit				
26	Atasan saya tidak mendukung ide – ide atau masukan dari bawahan dalam menjalankan tugas				
27	Hubungan dan komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin sangat baik				
28	Ketika saya butuh rekan kerja akan selalu memeberikan bantuan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				

29	Rekan kerja saya seringkali tidak membantu saat saya meminta bantuan untuk menyelesaikan tugas				
30	Saya tidak menemukan kesulitan saat bekerja sama dengan teman atau rekan kerja				
31	Saya memiliki kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja				
32	Bagi saya rekan kerja sudah seperti keluarga selain dari rumah				
33	Banyaknya pekerjaan membuat saya tidak mendapatkan teman dari divisi lain dikantor				

## TABULASI TRY OUT

Subjek	Skala Locus of control																																										Total				
	Aitem																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42					
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
2	4	4	4	1	4	4	1	1	3	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	141
3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	115	
4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	148	
5	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	125	
6	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	1	3	2	3	4	1	4	4	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110	
7	2	3	2	4	1	2	4	1	2	2	4	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	91
8	3	2	2	3	1	1	3	1	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	1	1	1	1	2	4	3	105		
9	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	3	3	2	143		
10	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	136	
12	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	129	
13	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	129	
14	3	4	3	4	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
15	3	2	2	2	2	4	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	104	
16	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	99		
17	4	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	106	
18	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
19	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	106		
20	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	131	
21	3	1	4	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	1	2	1	4	4	1	1	2	2	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	2	2	102		
22	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	1	3	3	2	3	4	2	1	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	134	
23	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	130	
24	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	106		
25	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	144		
26	3	3	3	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	138
27	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	136	
28	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	4	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	90	
29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	139	
30	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	137	

31	3	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	149							
32	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	4	2	2	115							
33	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	110						
34	4	4	1	3	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	133						
35	2	1	2	2	3	1	2	4	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	1	4	4	2	3	4	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	4	2	101					
36	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	1	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	103					
37	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	3	3	4	2	114		
38	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	4	4	3	1	1	3	3	2	4	1	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	115				
39	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	141				
40	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	136				
41	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	139			
42	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	144			
43	2	1	2	3	2	4	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	112
44	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	130			
45	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
46	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	137	
47	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	140
48	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	107	
49	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	145		
50	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	126	
51	1	1	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	110		
52	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	129	
53	4	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	139
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	145	
55	4	3	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	1	104	
56	1	4	1	3	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	1	114		
57	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	114		
58	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	1	2	122	
59	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	3	2	4	2	2	1	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	109		
60	1	2	2	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	127	
61	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	117	
62	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3	131		
63	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	2	4	4	3	1	2	2	3	1	1	4	2	2	3	4	4	1	1	1	3	3	113		

64	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	108							
65	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	150						
66	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	115								
67	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	141						
68	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	128							
69	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	131						
70	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	130					
71	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	108						
72	3	3	1	4	1	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	4	2	4	2	4	1	3	2	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2	3	2	4	1	109					
73	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	119							
74	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	135						
75	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	103					
76	1	1	4	2	3	1	3	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	1	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	109					
77	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	106					
78	4	3	1	3	1	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	1	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	125					
79	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	4	2	4	1	1	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	2	3	1	4	1	3	2	4	1	3	2	118						
80	4	3	3	3	1	3	1	4	1	1	4	2	4	1	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	1	1	3	2	1	4	3	2	1	2	3	4	110						
81	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	107					
82	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	1	4	1	2	3	4	4	4	124						
83	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	1	4	1	4	124					
84	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	2	1	4	116				
85	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	1	3	4	3	4	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	4	1	2	109				
86	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	1	4	3	2	1	2	107
87	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	4	2	4	2	4	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	4	3	2	1	2	106			
88	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	1	4	1	3	2	109						
89	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	2	1	112						
90	3	4	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	3	2	4	1	120						
91	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	4	3	1	3	2	3	4	2	1	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	1	2	3	4	1	109						
92	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	1	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	1	2	4	1	2	113						
93	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	1	111					
94	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	101					
95	4	4	4	3	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	123						
96	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	123					

97	3	1	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	1	3	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	4	1	2	1	2	3	2	3	2	1	108			
98	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	109			
99	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	118			
100	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	122			
101	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	1	3	2	3	2	119			
102	3	2	3	2	2	3	2	4	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	122			
103	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	2	3	4	1	2	108			
104	3	3	1	3	1	1	2	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	1	3	4	3	1	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	110			
105	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	3	111				
106	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	2	119					
107	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	139		
108	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	1	2	1	109	
109	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	127			
110	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	1	3	4	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	4	3	2	1	113			
111	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	4	3	1	2	125			
112	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	143		
113	3	2	2	2	2	2	4	3	4	1	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	1	4	2	2	2	1	2	4	1	2	3	2	3	114			
114	4	2	2	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	3	2	1	4	124			
115	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	2	110
116	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	107	
117	1	2	4	2	1	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	101			
118	3	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	2	1	107	
119	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	1	2	3	145	
120	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	132	
121	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	2	129			
122	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	126	
123	3	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	124	
124	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	132	
125	1	2	2	1	2	4	1	3	2	4	2	1	1	3	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	99			
126	2	1	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	127	
127	2	2	3	3	1	3	4	1	3	2	3	1	1	1	3	3	4	1	4	3	1	2	2	2	2	3	1	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	99	
128	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	107		
129	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	115	

130	4	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	104					
131	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	122				
132	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	1	4	3	2	1	2	111				
133	4	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	111				
134	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	105					
135	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	3	2	110		
136	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	1	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	1	4	1	2	3	2	1	3	2	1	110			
137	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	2	3	1	4	4	3	2	4	3	2	1	2	3	2	1	129			
138	4	2	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	122				
139	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	111					
140	4	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	2	1	1	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	124			
141	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	1	2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	2	108				
142	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	110				
143	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	119		
144	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	2	111	
145	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
146	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	110			
147	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	110	
148	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	124
149	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
150	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	147		
151	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	107		
152	4	3	4	2	4	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	119		
153	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	123		
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
155	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	107	
156	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	107		
157	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	107		
158	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	148		
159	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	116		
160	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	120		
161	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	115		
162	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	113		



Subjek	Kepuasan Kerja																																								Total		
	Aitem																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	156	
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	146	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	1	4	4	3	1	1	4	2	2	4	4	3	4	3	4	2	118
4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	142
5	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	1	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	2	4	1	123
6	4	3	4	3	4	4	2	1	1	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	2	2	2	4	1	1	4	3	4	1	2	2	2	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	107
7	2	1	4	1	4	4	1	1	4	2	1	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	111	
8	3	1	4	2	4	3	2	2	4	1	4	3	4	1	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	1	1	3	4	2	2	4	2	2	3	4	1	4	3	3	4	3	4	113
9	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	145
10	3	3	2	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	131
11	3	4	1	4	3	2	1	4	2	4	1	1	3	2	4	1	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	112	
12	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	128
13	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	1	4	1	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	130
14	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	120
15	2	2	2	1	1	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	1	1	3	4	3	4	2	4	1	3	2	1	4	1	3	4	4	4	110	
16	2	3	2	3	4	3	1	2	4	2	4	3	1	1	1	3	1	1	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	1	2	4	3	3	4	1	106		
17	1	4	4	3	4	2	3	3	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	131	
18	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	139	
19	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	137
20	4	2	1	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	4	3	4	4	4	123	
21	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	136
22	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	105

23	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	129	
24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	133		
25	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	97		
26	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	116			
27	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	108		
28	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	101		
29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	130		
30	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	123		
31	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	143		
32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	120		
33	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	1	3	111	
34	2	4	3	4	1	3	3	4	2	2	3	1	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	1	3	4	114		
35	4	4	2	4	2	1	1	2	1	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	130	
36	1	4	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	1	4	4	3	2	2	4	4	4	4	105		
37	4	2	2	2	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	4	2	111		
38	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	122
39	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	115	
40	3	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	140	
41	3	3	2	3	2	2	1	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	132	
42	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	132	
43	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	1	2	4	2	4	4	1	2	131		
44	4	3	2	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	2	3	2	118	
46	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	3	4	2	3	4	4	1	3	4	2	1	2	4	3	3	1	2	118		
47	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	1	2	4	2	2	4	1	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	125		

48	3	1	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	110			
49	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	140		
50	3	4	4	4	4	4	1	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	140		
51	2	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	117		
52	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	121		
53	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	128	
54	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	4	2	128		
55	4	2	2	1	3	2	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	128		
56	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	124		
57	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	1	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	1	126		
58	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	1	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	1	2	2	4	4	3	3	113		
59	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	1	4	2	2	2	4	3	4	2	1	2	126		
60	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	1	3	1	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	2	125		
61	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	128		
62	1	2	2	1	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	130		
63	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	102	
64	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	1	3	4	4	4	2	3	1	4	1	103		
65	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	106	
66	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	135		
67	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	110		
68	2	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
69	2	3	2	4	1	2	4	1	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
70	3	2	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	1	3	2	3	1	2	3	4	3	1	1	1	3	2	101		
71	4	2	3	4	4	1	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	139
72	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	130	

73	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	124	
74	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	111
75	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	118	
76	3	2	3	4	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	110	
77	3	2	2	2	2	4	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	100
78	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	105	
79	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	137	
80	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	1	1	1	2	4	1	3	3	3	3	111		
81	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	120	
82	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	121	
83	3	2	4	3	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	1	1	2	3	1	107		
84	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	112	
85	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	116	
86	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	127	
87	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	131	
88	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	4	4	3	4	4	3	1	1	1	4	4	1	1	4	3	3	102		
89	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	1	2	3	4	4	3	3	1	4	4	125		
90	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	1	1	4	2	3	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	107		
91	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
92	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	119	
93	3	4	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	106	
94	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	4	2	104		
95	2	2	2	1	1	4	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	100		
96	4	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	3	4	2	2	1	4	4	1	4	4	4	3	106		
97	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	99		

98	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	110		
99	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	111		
100	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	121		
101	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	122
102	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	123		
103	4	1	1	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	1	3	1	4	4	1	1	3	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	101		
104	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	2	4	3	1	4	1	4	2	3	2	1	1	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	111	
105	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	106		
106	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	120		
107	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	142	
108	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1	1	92	
109	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	137		
110	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	1	4	3	4	3	4	4	111		
111	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	1	1	4	1	3	1	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	124		
112	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	111	
113	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	4	4	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	99	
114	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	126	
115	4	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	137	
116	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	141	
117	4	3	3	2	4	3	1	1	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	1	3	4	1	1	2	4	2	3	2	1	1	1	1	94		
118	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	2	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	122		
119	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	109		
120	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	1	1	4	4	2	3	1	1	1	1	94		
121	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	4	1	3	2	4	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	98		
122	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	120		

123	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	111						
124	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	4	2	3	3	4	4	1	4	2	129					
125	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	133				
126	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	1	4	4	4	3	1	4	3	2	4	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	95			
127	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	2	1	3	4	1	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	1	1	3	2	4	2	1	1	4	1	96		
128	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	110		
129	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	124		
130	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	140		
131	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	137	
132	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	121	
133	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	124	
134	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	1	2	3	4	4	2	2	1	1	4	3	4	3	108		
135	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
136	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	104	
137	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	4	2	4	3	4	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	4	2	4	2	95		
138	4	3	4	3	4	2	1	3	1	3	4	3	3	2	4	2	1	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	105			
139	4	3	4	1	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	117		
140	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	4	3	2	1	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	118		
141	2	3	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	139	
142	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	133	
143	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	102	
144	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4	4	4	3	129		
145	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	110	
146	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	102
147	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	3	2	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	101			

148	1	2	2	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	116		
149	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	110		
150	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	4	2	3	3	4	4	1	4	2	127					
151	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	2	4	4	3	1	2	2	3	1	1	4	2	2	3	4	4	1	1	1	107		
152	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	103		
153	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	125		
154	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	3	1	1	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	106		
155	1	1	2	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	1	1	1	95		
156	4	3	4	3	4	1	4	3	1	3	4	3	1	2	4	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	2	4	2	103
157	4	3	3	3	4	1	1	3	3	1	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	4	1	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	2	109		
158	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	148		
159	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	1	4	3	3	3	1	3	4	3	4	1	4	3	1	3	4	1	4	1	4	3	2	3	4	3	121		
160	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	121		
161	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	1	3	1	1	4	3	4	1	1	3	1	3	4	3	1	2	4	3	4	1	1	1	109		
162	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	115		
163	3	2	4	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	124	
164	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
165	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	130		
166	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	126
167	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	2	4	3	4	3	4	3	1	1	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	132		
168	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	123	
169	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	1	125		
170	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	116
171	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	1	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	117	
172	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	147

173	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	3	117			
174	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	1	3	1	4	1	4	1	3	1	3	3	1	4	1	4	2	4	2	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	1	113		
175	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	127	
176	3	1	2	4	4	3	2	3	1	3	1	4	3	2	3	1	4	4	3	3	2	2	4	1	4	4	1	1	2	4	2	4	3	4	1	4	1	4	3	2	107		
177	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	4	3	4	1	4	1	4	3	110		
178	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	1	4	1	4	3	2	2	4	1	4	125			
179	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	120		
180	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	3	1	3	1	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	1	3	1	3	119		
181	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	114		
182	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	138
183	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	1	4	3	3	1	1	3	1	2	3	4	2	2	3	1	4	1	118		
184	1	1	3	3	3	1	4	4	1	1	3	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	1	3	2	4	1	3	2	3	3	4	4	3	4	4	1	3	2	2	3	109		
185	3	1	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	143	
186	1	3	4	3	4	3	1	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	4	2	4	1	4	3	4	1	4	3	3	1	4	1	3	3	4	3	4	2	116		
187	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	138		
188	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	3	4	1	4	4	4	3	114		
189	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	129		
190	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	1	3	2	1	4	1	4	2	4	3	4	4	4	3	125			
191	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
192	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	131
193	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	125	
194	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	1	4	3	2	4	133		

## UJI VALIDITAS DAN REALIABITAS

### A. *Locus of control* uji coba

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	42

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	117,0412	174,050	,390	,825
Y.2	117,3608	174,429	,347	,825
Y.3	117,1907	175,544	,316	,826
Y.4	117,4227	175,800	,331	,826
Y.5	117,3866	174,332	,305	,827
Y.6	117,4536	175,462	,326	,826
Y.7	117,3299	177,072	,222	,829
Y.8	117,4639	175,566	,310	,826
Y.9	117,5000	172,977	,363	,825
Y.10	117,5309	175,059	,310	,826
Y.11	117,1546	176,380	,289	,827
Y.12	117,4485	174,653	,366	,825
Y.13	117,3557	174,355	,324	,826
Y.14	117,2990	175,040	,345	,826
Y.15	117,2113	175,805	,322	,826
Y.16	117,4381	174,652	,351	,825
Y.17	117,1289	175,574	,332	,826
Y.18	117,4175	173,871	,357	,825
Y.19	117,0670	176,301	,316	,826
Y.20	117,4948	175,464	,311	,826
Y.21	117,2216	175,106	,301	,827
Y.22	117,3505	174,706	,328	,826
Y.23	117,1186	175,867	,308	,827
Y.24	117,2371	174,876	,317	,826
Y.25	117,3299	175,041	,304	,827
Y.26	117,4897	174,344	,330	,826
Y.27	117,2835	174,733	,306	,826
Y.28	117,5309	174,800	,319	,826
Y.29	117,1649	176,128	,322	,826
Y.30	117,2835	174,712	,333	,826

Y.31	117,3093	174,629	,321	,826
Y.32	117,3505	175,441	,314	,826
Y.33	117,2629	176,143	,268	,827
Y.34	117,3660	174,161	,339	,826
Y.35	117,2062	175,045	,335	,826
Y.36	117,4124	175,155	,306	,827
Y.37	117,1186	175,400	,035	,854
Y.38	117,4536	173,316	,357	,825
Y.39	117,2629	174,837	,332	,826
Y.40	117,4330	176,578	,254	,828
Y.41	117,3866	173,782	,344	,825
Y.42	117,7629	174,493	,324	,826

**B. Reliabilitas Setelah aitem gugur dibuang .**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	37

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	102,3608	143,247	,385	,843
Y.2	102,6804	143,586	,342	,844
Y.3	102,5103	144,531	,314	,844
Y.4	102,7423	144,596	,338	,844
Y.5	102,7062	143,836	,284	,845
Y.6	102,7732	144,207	,337	,844
Y.8	102,7835	143,922	,341	,844
Y.9	102,8196	142,553	,345	,844
Y.10	102,8505	143,838	,320	,844
Y.12	102,7680	143,920	,353	,844
Y.13	102,6753	143,319	,328	,844
Y.14	102,6186	143,263	,386	,843
Y.15	102,5309	144,748	,321	,844
Y.16	102,7577	143,148	,379	,843
Y.17	102,4485	144,249	,347	,844
Y.18	102,7371	142,671	,371	,843
Y.19	102,3866	144,984	,328	,844
Y.20	102,8144	144,380	,313	,844
Y.21	102,5412	143,659	,321	,844

Y.22	102,6701	143,393	,344	,844
Y.23	102,4381	144,641	,316	,844
Y.24	102,5567	143,264	,348	,844
Y.25	102,6495	143,669	,321	,844
Y.26	102,8093	142,932	,352	,843
Y.27	102,6031	143,857	,301	,845
Y.28	102,8505	143,641	,327	,844
Y.29	102,4845	145,215	,311	,845
Y.30	102,6031	143,235	,358	,843
Y.31	102,6289	143,965	,306	,845
Y.32	102,6701	144,906	,288	,845
Y.34	102,6856	142,994	,350	,844
Y.35	102,5258	144,582	,306	,845
Y.36	102,7320	144,062	,309	,845
Y.38	102,7732	142,207	,368	,843
Y.39	102,5825	143,944	,327	,844
Y.41	102,7062	143,317	,323	,844
Y.42	103,0825	143,641	,318	,844

#### A. Kepuasan Kerja uji coba

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	40

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	116,5412	167,327	,312	,822
X1.2	116,8041	168,303	,330	,822
X1.3	116,6186	169,315	,255	,824
X1.4	116,6907	172,567	,116	,828
X1.5	116,6598	166,630	,314	,822
X1.6	116,6495	172,716	,132	,827
X1.7	116,6907	167,344	,308	,822
X1.8	116,6546	168,289	,322	,822
X1.9	116,6134	167,679	,316	,822
X1.10	116,6907	165,862	,405	,820
X1.11	116,5155	167,515	,329	,822
X1.12	116,6546	167,688	,308	,822
X1.13	116,4897	167,909	,329	,822
X1.14	116,5361	167,887	,325	,822
X1.15	116,4175	168,327	,316	,822

X1.16	116,6856	166,880	,363	,821
X1.17	116,4175	167,861	,321	,822
X1.18	116,5309	167,473	,319	,822
X1.19	116,4278	167,241	,338	,822
X1.20	116,6186	166,745	,341	,821
X1.21	116,4021	167,931	,320	,822
X1.22	116,7165	167,582	,314	,822
X1.23	116,4588	169,410	,219	,825
X1.24	116,5928	166,864	,338	,822
X1.25	116,4742	167,442	,323	,822
X1.26	116,5670	169,698	,217	,825
X1.27	116,5670	170,858	,168	,827
X1.28	116,6340	166,762	,354	,821
X1.29	116,4330	168,029	,307	,823
X1.30	116,5206	170,759	,183	,826
X1.31	116,6340	165,808	,314	,822
X1.32	116,5722	166,899	,315	,822
X1.33	116,5412	166,633	,329	,822
X1.34	116,5464	172,705	,097	,828
X1.35	116,3608	166,978	,340	,822
X1.36	116,5979	167,423	,301	,823
X1.37	116,2680	168,094	,314	,822
X1.38	116,5567	166,486	,328	,822
X1.39	116,3093	167,064	,320	,822
X1.40	116,6495	166,022	,351	,821

**B. Reliabilitas Setelah aitem gugur dibuang .**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	33

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	98,7680	138,148	,282	,819
X1.2	99,0309	138,807	,308	,818
X1.5	98,8866	137,407	,291	,819
X1.7	98,9175	137,299	,318	,818
X1.8	98,8814	138,395	,322	,818
X1.9	98,8402	137,627	,326	,818
X1.10	98,9175	136,211	,403	,815

X1.11	98,7423	138,006	,313	,818
X1.12	98,8814	137,722	,313	,818
X1.13	98,7165	137,893	,337	,817
X1.14	98,7629	138,317	,310	,818
X1.15	98,6443	138,179	,329	,818
X1.16	98,9124	136,826	,377	,816
X1.17	98,6443	137,754	,333	,817
X1.18	98,7577	137,863	,309	,818
X1.19	98,6546	137,668	,326	,818
X1.20	98,8454	136,753	,351	,817
X1.21	98,6289	138,183	,314	,818
X1.22	98,9433	137,743	,314	,818
X1.24	98,8196	137,371	,325	,818
X1.25	98,7010	137,807	,314	,818
X1.28	98,8608	137,333	,338	,817
X1.29	98,6598	138,039	,312	,818
X1.31	98,8608	135,240	,349	,817
X1.32	98,7990	137,529	,296	,819
X1.33	98,7680	137,029	,322	,818
X1.35	98,5876	137,238	,338	,817
X1.36	98,8247	137,627	,299	,818
X1.37	98,4948	137,857	,332	,817
X1.38	98,7835	136,378	,343	,817
X1.39	98,5361	137,266	,320	,818
X1.40	98,8763	136,088	,361	,816

## UJI NORMALITAS

### NPar Tests

	Kepuasan Kerja	<i>Locus of control</i>	
N	194	194	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	119,55	120,20
	Std. Deviation	13,265	13,525
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,103
	Positive	,081	,103
	Negative	-,036	-,059
Test Statistic	,081	,103	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	

## UJI LINIERITAS

### Means

<b>Linearitas</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Locus of control</i> * Kepuasan Kerja	28,756	,000	$P < 0,05$	Linear

## UJI HIPOTESIS

### Correlations

		Kepuasan Kerja	<i>Locus of control</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,352**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	194	194
<i>Locus of control</i>	Pearson Correlation	,352**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	194	194

## SK PEMBIMBING



SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 0231/UM.M6/KEP/P/2023

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023.  
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi.  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.  
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.  
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/DAN-FT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuh Aceh Terakreditasi Dengan Peringkat B.  
5. Surat Keputusan Rektor Unmuh Nomor: 494/UM.M/KEP/D/2020/2020 Tanggal 29 Rabul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuh Aceh Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :  
**Pertama** : **Menunjuk Saudara:**  
**Sriana Septiawati, M.Si**  
**Sukri Karim, M.Si**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : Samuel Sitrus  
NPM : 1909110014  
Prodi : Psikologi  
Jadul : Hubungan Eksternal Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Divisi SAMAPTA Kepolisian Daerah Aceh
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diben honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H  
27 Februari 2023 M

d/Dekan,

Sriana Septiawati, M.Si  
NIK: 19700103 200609 1 001

Terdapat:  
1. Satu Salinan & Bersebutan  
2. Salinan yang bersebutan  
3. Asli

## SURAT PENELITIAN AKADEMIK

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata  
Telp. 085227961133, Banda Aceh - 24347  
Email : fakultas@ummaha.ac.id | Homepage : www.fakultasummaha.ac.id

Nomor : 719/UM.MuF/2023  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
DITSAMAPTA POLDA ACEH  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 13 Desember 2023, atas nama :

Nama : Samuel Sitorus  
NPM : 1909110014  
Semester : IX (sembilan)  
Judul Skripsi : Hubungan *Locus Of Control* dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Direktorat SAMAPTA Kepolisian Daerah Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 29 Jumadil Awal 1445 H  
13 Desember 2023 M

  
Wakil Dekan,  
Sukri Karim, M.Si



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH ACEH  
DIREKTORAT SAMAPTA

Nomor : B/ 174 /XII/DIK./2023  
Klasifikasi : BIASA  
Lampiran : -  
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Banda Aceh, 22 Desember 2023

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Di

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan surat Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 719/UM.MSF/2023 tanggal 13 Desember 2023, perihal permohonan izin penelitian.

Nama : Samuel Sitorus  
NIM : 1909110014  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Semester : IX (sembilan)

Benar telah melaksanakan penelitian pada Ditsamapta Polda Aceh dalam rangka keperluan penulisan Skripsi dengan judul " Hubungan Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja pada AnggotaDirektorat Samapta Kepolisian Daerah Aceh ".

2. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



DIREKTUR SAMAPTA POLDA ACEH

MISBAHUL MUNALIWAR, S.H.

KOMISARIS BESAR POLISI NRP 69060324

## RIWAYAT HIDUP

### A. Penulis

Nama : Samuel Sitorus  
Tempat/Tanggal lahir : Banda Aceh, 02 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Kristen Protestan  
Email : samuelsitoruss6@gmail.com  
Pekerjaan : Polri

### B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Paralatan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Lamria  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln Pelangan, Desa Lhong Cut,  
Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh

### C. Riwayat Pendidikan

SD Karya Budi : (2005 – 2010)  
SMP Budi Dharma : (2010 – 2013)  
SMA Katolik : (2013 – 2016)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 08 februari 2024

Samuel Sitorus  
NPM: 1909110014