

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA
TENAGA KESEHATAN RSUD BONTANG SELAMA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*



Disusun Oleh:

AHMAD NUR FAIZI
NIM. 1802105083

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA
TENAGA KESEHATAN RSUD BONTANG SELAMA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*



Disusun Oleh:

AHMAD NUR FAIZI
NIM. 1802105083

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan RSUD Bontang Selama Pandemi Covid-19.

Nama : Ahmad Nur Faizi

NIM : 1802105083

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,
Pembimbing

Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.19830120 200812 2 001

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman

Dr. H. Muhammad Noor, M. Si
NIP. 19600817 198601 1 001

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NIM :1802105083

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email : nurfaizi14@yahoo.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan RSUD Bontang Selama Pandemi Covid-19**” adalah asli hasil dari penelitian Saya sendiri, bukan hasil karya individu lain. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh individu lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan serta terlampir dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur manipulasi, Saya bersedia jika skripsi ini digugurkan dan gelar akademik (Sarjana) yang akan Saya peroleh dibatalkan serta diproses menurut peraturan yang berlaku.

Samarinda, 04 November 2022

Yang menyatakan,

Materai
10000

Ahmad Nur Faizi
NIM. 1802105083

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang”
Atas Rahmat dan Karunia-Nya, skripsi ini dipersembahkan kepada mereka yang telah hadir dan kebersamai perjalanan hidup penulis, kebersamai penulis dalam suka dan duka, serta memberikan dukungan baik suka maupun duka.

Pertama, skripsi ini penulis persembahkan untuk diri penulis sendiri sebagai ucapan terima kasih telah bekerja keras untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, juga sebagai apresiasi diri yang selalu ingin berkembang dari waktu ke waktu. Terima kasih telah bertahan dari segala kesulitan, rasa lelah, dan luka selama proses pendewasaan diri. Terima kasih atas semua mimpi-mimpi besar yang telah diraih dan mari merahih mimpi selanjutnya.

Kedua, skripsi ini penulis persembahkan kepada individu tua penulis Bapak Anwaruddin dan Ibu Mera Usliyati atas doa dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah dengan lancar dan tanpa hambatan.

Ketiga, skripsi ini penulis persembahkan kepada seluruh guru, dosen pengajar yang telah ikhlas mendidik dan menyalurkan ilmunya kepada penulis.

Terakhir, skripsi ini penulis persembahkan kepada individu-individu yang telah hadir di hidup penulis, yang menyayangi dan mencintai maupun yang membenci dan antipati. Skripsi ini dipersembahkan untuk setiap insan yang hadir di hidup penulis dengan segala kesempurnaan dan kekurangannya

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Rad)

“Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan kerjakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.”

(QS. Ar-Rahman)

“Individu bisa bergerak mundur dan nyaman, atau maju terus dan bertumbuh.”

(Abraham H. Maslow)

“Kepercayaan akan diri sendiri adalah rahasia utama untuk sukses”

(Carl Rogers)

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA
TENAGA KESEHATAN RSUD BONTANG SELAMA
PANDEMI COVID-19**

AHMAD NUR FAIZI

NIM. 1802105083

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, UniversitasMulawarman

ABSTRAK

Tekanan dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu dimana adanya perubahan kondisi tempat kerja yang tidak baik terhadap individu, hal tersebut akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja terutama terhadap kepuasan kerja individu selama pandemi Covid-19, karena tidak bisa bekerja secara maksimal ketika terdapat masalah di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 167 tenaga kesehatan yang dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala kepuasan kerja dan skala efikasi diri. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 RSUD Bontang dengan nilai $F_{hitung} = 121.517 > F_{tabel} = 3.90$ dengan tingkat Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. serta memiliki kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 42.4%. Adapun 57,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pandemi Covid-19, efikasi diri, kepuasan kerja

***THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON JOB
SATISFACTION RSUD BONTANG HEALTHY
WORKERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC.***

**AHMAD NUR FAIZI
NIM. 1802105083**

*Department of Psychology, Faculty of Social and
Political Sciences, Mulawarman University*

ABSTRACT

Pressure from the work environment that affects individual performance where there is a change in workplace conditions that are not good for individuals, this will have a negative impact on job satisfaction, especially on individual job satisfaction during the Covid-19 pandemic, because they cannot work optimally when there are work environment problems. This study aims to determine the effect of self-efficacy on job satisfaction on RSUD Bontang health workers during the Covid-19 pandemic. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 167 health workers who were selected using a simple random sampling technique. The data collection method used is using a job satisfaction scale and self efficacy scale. The data analysis technique used is simple linear regression The results showed that there was a significant effect of self-efficacy on job satisfaction for health workers during the COVID-19 pandemic at Bontang Hospital. with calculated F value = 121.517 > F table = 3.90 and p value = 0.000 and has an influence contribution (R^2) of 42.4%. The remaining 57.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Covid-19 pandemic, self efficacy, job satisfaction

RIWAYAT HIDUP



Ahmad Nur Faizi atau dikenal dengan panggilan Faiz adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir pada tanggal 03 November 1998 di Kota Bontang, Kalimantan Timur. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara pada pasangan keluarga Bapak Anwaruddin dan Ibu Mera Usliyati. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 002 Bontang Selatan (lulus pada tahun 2011), MTS Al-Ikhlash (lulus pada tahun 2014), MAN Bontang (lulus pada tahun 2017), kemudian pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Mulawarman pada Program Studi Psikologi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil a'lamiiin. Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya. Tidak lupa shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan RSUD Bontang Selama Pandemi Covid-19”**. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini jauh dari sempurna, namun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya. Pada kesempatan ini, penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. H. Abdunnur., M.Si, selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. H. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
4. Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang sejak awal bimbingan dengan penuh kesungguhan dan kesediaan telah membantu penulis untuk berproses menyelesaikan penelitian skripsi ini sampai akhir.

5. Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penguji I yang banyak memberikan saran, masukan yang membangun dan bimbingan ilmu kepada penulis sehingga dapat membantu penulis untuk lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji II yang juga banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis sehingga penulis dapat memperbaiki dan memperkaya serta mengemas penulisan skripsi ini dengan baik.
7. Kedua orang tua tersayang dan segenap saudara/i serta keluarga yang selalu mendoakan yang terbaik, memberikan tempat perlindungan yang aman juga nyaman dan kasih sayang yang tidak terhingga kepada penulis
8. Serta teman-teman penulis yang telah memberikan semangat dan bantuan serta selalu menghibur di saat penulis mulai merasa tertekan.

Demikian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata penulis mohon maaf jika ada kesalahan dalam penulisan karya ilmiah ini.

Samarinda, 04 November 2022

Ahmad Nur Faizi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO HIDUP	v
INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan Kerja	10
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	10
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	11
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	12
B. Efikasi Diri.....	12
1. Definisi Efikasi Diri	12
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	14
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri	15
C. Kerangka Pemikiran.....	16
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Identifikasi Variabel.....	21
C. Definisi Konseptual	21
1. Kepuasan Kerja	21
2. Efikasi Diri	21
D. Definisi Operasional	21
1. Kepuasan Kerja	21
2. Efikasi Diri	22

E. Populasi dan Sampel	22
1. Populasi	22
2. Sampel	22
F. Metode Pengumpulan Data	24
1. Skala Kepuasan Kerja	25
2. Skala Efikasi Diri	25
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	26
1. Uji Validitas	26
2. Reliabilitas	26
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	27
1. Hasil Uji Validitas	27
2. Hasil Uji Reliabilitas	29
I. Teknik Analisa Data	30
1. Uji Normalitas	31
2. Uji Linieritas	31
3. Uji Heteroskedastisitas	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
B. Hasil Penelitian	34
1. Karakteristik Responden	34
2. Hasil Uji Deskriptif	35
3. Hasil Uji Asumsi	38
4. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana	41
C. Pembahasan.....	43
BAB V PENUTUP.....	47
A. Simpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran <i>Likert</i>	26
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Efikasi Diri.....	27
Tabel 4. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	28
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja	29
Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Efikasi Diri	30
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Efikasi Diri	30
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel	30
Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Rentang Usia	35
Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 12. <i>Mean</i> Empirik dan <i>Mean</i> Hipotetik	37
Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri.....	38
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas.....	41
Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	42
Tabel 18. Hasil Uji Regresi Sederhana	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian	20
Gambar 2. Q-Q Plot Kepuasan Kerja.....	39
Gambar 3. Q-Q Plot Efikasi Diri	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Penelitian	55
Lampiran 2. Input Data Excel	61
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS	73
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS	80
Lampiran 5. Karakteristik Subjek Penelitian	82
Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif & Kategorisasi SPSS	83
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi SPSS	84
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana SPSS.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Covid-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh SARS-COV2 dan ditujukan kepada spesialis penyebab penyakit yang mematikan menjadi masalah besar kesehatan masyarakat dunia saat ini (Akbar, 2020). diketahui Covid-19 awalnya muncul di Wuhan, Cina, berasal dari pasar hewan. Seiring dengan pesatnya perkembangan pemeriksaan terkait Covid-19, disadari bahwa penularan penyakit ini adalah infeksi yang dapat ditularkan dari satu manusia ke manusia lainnya melalui droplet (Rothan & Byrareddy, 2020). Covid-19 telah menjadi pandemi di seluruh dunia pada tahun 2020. Jumlah individu dengan Covid-19 di dunia meningkat secara bertahap. Sejak awal perkembangan penyakit ini di Wuhan hingga akhir tahun 2019 hingga 28 Mei 2020, telah terjadi 5.596.550 kasus positif di seluruh dunia, dengan 353.373 kematian di seluruh dunia (WHO, 2020). Banyaknya kasus positif dan kematian akibat virus Covid-19 telah menyebabkan gejolak di berbagai wilayah di dunia ini. Hal ini dikarenakan kasus ini diperkirakan akan terus berkembang sepanjang tahun 2020 (Anastassopoulou, dkk., 2020).

Penyebaran virus Covid-19 menyebar secara merata ke seluruh dunia dan di setiap tempat. Salah satu daerah dengan tingkat perkembangan kasus positif terbesar adalah Asia Tenggara. Per 28 Mei 2020, jumlah kasus positif Covid-19 di Asia Tenggara sebanyak 230.517 kasus. Pada 28 Mei 2020, jumlah kasus virus

Covid-19 di Asia Tenggara bertambah menjadi 9.528 kasus dengan 582 kasus per hari (WHO, 2020). Peningkatan cepat kasus baru virus Covid-19 di Asia Tenggara menunjukkan bahwa diagram sebaran ini belum mencapai puncaknya, bahkan di beberapa negara Asia Tenggara masih dalam grafik meningkat (Dehesh, et al., 2020). Di Asia Tenggara, Indonesia menjadi satu dengan jumlah kasus terkonfirmasi positif Covid-19 terbesar di Asia Tenggara (Akbar, 2020). Hingga 6 September 2021, jumlah kasus positif terkonfirmasi di Indonesia mencapai 4.130.000 kasus dengan korban jiwa 136.000 jiwa. Ekspansi kasus virus Covid-19 di Indonesia yang paling signifikan tercatat pada 7 Juli 2021, bertambah menjadi 34.379 kasus dalam satu hari (BNPB, 2021). Kalimantan Timur merupakan provinsi dengan penyumbang terkonfirmasi Covid-19 terbesar diluar pulau Jawa (Priyasmoro, 2021). Hingga 21 september 2021 angka kasus positif terkonfirmasi di provinsi Kalimantan Timur mencapai 152.910 kasus dengan angka kematian 136.000 (BNPB, 2021). Kota Bontang dengan penyumbang terkonfirmasi Covid-19 terbesar kedua setelah kota Balikpapan bagi provinsi Kalimantan Timur (Alamsyah, 2021). Hingga 21 september 2021 angka kasus positif terkonfirmasi di Kota Bontang mencapai 14.875 kasus (BNPB, 2021).

Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menangani pasien Covid-19 secara langsung adalah RSUD Bontang. Tenaga kesehatan di RSUD Bontang perlu bekerja cepat dan keras. Akibatnya, kerja tenaga kesehatan akan langsung terhambat. Agar tenaga kesehatan bisa tetap fokus dan produktif, beban tambahan ini juga harus diperhatikan. Aspek psikologis, khususnya kepuasan kerja, harus diperhatikan mengingat beban kerja yang meningkat selama pandemi Covid-19.

Menurut Aziri (2011), kinerja, produktivitas, bahkan tingkat ketidakhadiran petugas kesehatan akan terganggu akibat kurangnya kepuasan kerja.

Menurut Subariyanti (2017), sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja merupakan cerminan langsung dari tingkat kepuasan kerja mereka. Sunyoto (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau negatif di mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Rita (2021) menemukan bahwa petugas kesehatan 54,45% puas dengan pekerjaan mereka selama pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja petugas kesehatan masih relatif rendah. Pekerja mengalami stres akibat frustrasi, konflik akibat tekanan untuk merespon secara langsung dua atau lebih dorongan, dan kelelahan kerja akibat keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan dibandingkan jumlah pasien karena kebutuhan pasien akan asuhan keperawatan lebih besar dari kapasitas standarnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Yanti (2020), yang temuannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 adalah 63,56 persen (54,45%). Ketidakpuasan tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk perawatan kesehatan. ketidakpuasan pekerja yang berkelanjutan terhadap rekan kerja yang tidak nyaman dalam satu tim, ketidakmampuan kepala ruangan untuk mengambil keputusan, kurangnya arahan dan kesempatan untuk bereksperimen dengan strategi pengambilan keputusan pelaksana pekerjaan, kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan, dan ketidakpuasan terhadap klasifikasi gaji standar.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti perlu melakukan wawancara agar bisa mendapatkan gambaran deskriptif secara langsung terkait kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang. Wawancara dilakukan secara daring menggunakan fitur panggilan telepon dari aplikasi WhatsApp pada hari Selasa tanggal 04 Januari 2022.

Subjek R saat ini bekerja di bagian perawat RSUD Bontang. Pada saat lonjakan tinggi Covid-19 pada gelombang pertama dan gelombang kedua, subjek R bertugas sebagai tim Covid-19 yang turun langsung merawat pasien Covid-19 di RSUD Bontang. Pada awal pandemi Covid-19, subjek R merasakan dampak signifikan bekerja di RSUD Bontang seperti bertambahnya jam operasional bekerja yang mengganggu waktu istirahat subjek R, rekan kerja satu tim Covid-19 dengan subjek R sering tidak hadir lengkap akibat mengalami Covid-19, dan gaji insentif diberikan tidak tepat waktu, sehingga membuat subjek R kesulitan untuk bekerja secara maksimal dalam merawat pasien Covid-19 di RSUD Bontang.

Hasil wawancara selanjutnya dilakukan pada subjek M. Wawancara dilakukan secara daring menggunakan fitur panggilan telepon dari aplikasi WhatsApp pada hari Kamis tanggal 06 Januari 2022. Subjek M saat ini bekerja di Laboratorium RSUD Bontang. Bagi subjek M bekerja pada masa pandemi Covid-19 membuang banyak waktu dan tenaga.

Subjek M sangat kesulitan dalam memenuhi target jumlah sampel tes *pcr* per harinya yang ditetapkan oleh atasan untuk segera diketahui hasilnya oleh masyarakat yang menjalani tes Covid-19. Menurut subjek M fasilitas peralatan laboratorium yang ada di RSUD Bontang tidak sesuai dengan target hasil sampel

yang diberikan atasan per harinya. Subjek M mengaku lebih banyak berkorban ketimbang mendapatkan keuntungan dari hasil pekerjaan subjek M selama pandemi Covid-19 di Laboratorium RSUD Bontang.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa tenaga kesehatan di RSUD Bontang memiliki kendala dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19 seperti bertambahnya jam operasional kerja yang dapat mengurangi waktu istirahat, rekan kerja mengalami Covid-19, gaji insentif tidak tepat waktu, dan fasilitas kerja yang tidak memadai dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19. Kejadian tersebut dapat dikaitkan dengan aspek dari kepuasan kerja yang diungkap oleh Tasios dan Gianouli (2017) yaitu gaji, pekerjaan, promosi, dan rekan kerja.

Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 adalah dengan meningkatkan efikasi diri. Menurut Yang dan Ersanl (2015), individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan termotivasi dan akan memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Oktary (2012) sampai pada kesimpulan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi mampu untuk secara efektif menghadapi peristiwa dan keadaan. Memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat membantu Anda menjadi lebih efektif dalam pemecahan masalah dan berpikir kritis. Bandura (2012) mengklaim bahwa efikasi diri juga memungkinkan perawat untuk mencapai lebih banyak sesuai dengan tujuan di tangan dengan meningkatkan motivasi individu dan emosi positif meskipun keterbatasan mereka. Begitupun Karabiyik (2014) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mishra dkk., (2016)

menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri dapat mendorong kemungkinan tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga keyakinan diri yang dimiliki oleh tenaga kesehatan RSUD Bontang sangat diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja yang diemban selama pandemi Covid-19.

Menurut Luthan (2014) efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Begitupun dengan Wibawa dan Putri (2016) efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri dan kepercayaan individu terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti kemudian melakukan wawancara terbuka untuk memperoleh informasi lebih detail terkait efikasi diri pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang. Wawancara dilakukan pada subjek R secara daring menggunakan fitur panggilan telepon dari aplikasi WhatsApp pada hari Selasa tanggal 04 Januari 2022. Subjek R memaparkan bahwa selama bekerja, subjek R banyak dihadapkan dengan tantangan-tantangan baru yang berbeda selama pandemi Covid-19. Subjek R menuturkan selama bekerja mengalami kesulitan untuk merawat pasien Covid-19 karena metode perawatan yang baru seperti merawat pasien menggunakan pakaian hazmat, mengamati tiap kegiatan pasien dan memastikan pasien untuk tetap berada di ruang isolasi selama 24 jam, hal tersebut membuat subjek kelelahan dalam bekerja. Selain itu tekanan mental pada subjek R juga muncul karena subjek tidak bisa bertemu langsung

dengan keluarga dirumah untuk menghindari terjadinya penularan Covid-19, akibatnya subjek merasa kurang yakin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Wawancara selanjutnya dilakukan pada subjek M secara daring menggunakan fitur panggilan telepon dari aplikasi WhatsApp pada hari Kamis tanggal 06 Januari 2022. Subjek M merasa kurang yakin dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh atasan subjek M karena keterbatasan alat laboratorium di RSUD Bontang. Membludaknya masyarakat yang menjalani tes Covid-19 membuat subjek M harus bekerja lembur dalam menyelesaikan tugasnya setiap hari. Selain itu subjek M juga belum menemukan solusi yang tepat untuk membuat pekerjaannya lebih mudah dan efektif, sehingga subjek M mengalami stress dan kurang yakin bisa mencapai target yang diberikan oleh atasan setiap hari.

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti diketahui kedua subjek merasa tertekan ketika dihadapkan pada kesulitan. Subjek R tidak bisa bertemu langsung dengan keluarga untuk menghindari penularan Covid-19 selama bekerja. Sedangkan subjek M belum menemukan solusi yang tepat untuk mempermudah pekerjaannya. Kejadian tersebut dapat dikaitkan dengan aspek dari efikasi diri yang diungkap oleh Bandura (2012) yaitu kesulitan, kekuatan, dan generalisasi.

Pentingnya melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19. Latar

belakang masalah di atas telah memaparkan tentang kepuasan kerja dan efikasi diri pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan RSUD Bontang selama Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam penulisan karya ilmiah serta dapat memberikan saran tentang pengaruh

efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan keilmuan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi RSUD Bontang, instansi maupun lembaga sekitar yang berkaitan untuk lebih meningkatkan program-program pemberdayaan, pengelolaan dan pengembangan karier di lingkungan tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan kualitas SDM yang kompeten dalam menghadapi tantangan di dunia pekerjaan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi maupun referensi bagi calon tenaga kesehatan untuk menentukan langkah-langkah persiapan, tantangan serta pengembangan karier ketika terjun di dunia pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Apriyani (2016) kepuasan kerja adalah cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan pada sikap individu pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Waruwu (2018) kepuasan kerja adalah sebagai deskripsi emosi para individu atas hasil pekerjaan yang berkaitan dengan hasil yang mereka harapkan. Menurut Luthans (2008) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi positif atau menyenangkan individu dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja. Menurut Tasios dan Giannouli (2017) kepuasan kerja adalah gambaran emosi individu yang mencerminkan betapa dia menyukai pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah timbulnya perasaan atau sikap emosi yang positif dan menyenangkan terhadap pegawai bentuk dari keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang bernilai penting.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) terdiri dari empat aspek, yaitu :

a. Gaji

Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan dari apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

b. Pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dimaksud yaitu pekerjaan yang diambil sesuai dengan hati nurani dan dapat dinikmati oleh pegawai yang menjalankannya.

c. Promosi

Promosi merupakan kesempatan yang dimiliki pegawai dengan kenaikan jabatan untuk memperluas pengalaman kerja dan mengembangkan kualitas diri.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja mengacu pada hubungan kerja terhadap sesama pegawai kerja yang mempunyai kompetensi, semangat, dan dapat membangun kerjasama.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari kepuasan kerja terdiri dari empat aspek, yaitu gaji, pekerjaan, promosi, dan rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) terdiri dari tiga faktor, yaitu:

a. Faktor Hubungan Pegawai

Hubungan antara manajer dan pegawai, kondisi kerja, dan saran dari rekan kerja merupakan contoh faktor hubungan pegawai.

b. Faktor Pribadi

Faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, dan sikap terhadap pekerjaan.

c. Faktor Keluarga

Faktor keluarga seperti jumlah individu dalam keluarga yang ditanggung; dan seterusnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor hubungan antar pegawai, faktor pribadi dan faktor keluarga.

B. Efikasi Diri

1. Definisi Efikasi Diri

Bandura (2012) mengatakan bahwa efikasi diri adalah penentu bagaimana individu bisa merasa, berpikir, memotivasi, dan bertindak. Efikasi diri sebagaimana didefinisikan oleh Manurung (2018), adalah keyakinan individu pada kapasitas mereka sendiri untuk merencanakan dan menyelesaikan tugas dengan berhasil. Efikasi diri menurut Fitriana (2015) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengkoordinasikan serangkaian tindakan untuk

memenuhi tuntutan hidup. Wibawa dan Putri (2016) mengatakan bahwa efikasi diri adalah memiliki kepercayaan diri dan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi masalah apapun yang dapat mempengaruhi cara individu menghadapi masalah tersebut. Efikasi diri, seperti yang didefinisikan oleh Luthan (2014), adalah keyakinan bahwa individu dapat memobilisasi motivasi yang diperlukan, kemampuan kognitif, dan tindakan untuk memenuhi tuntutan situasi. Efikasi diri menurut Jess Feist (2010) adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol individu terhadap peristiwa di lingkungannya. Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk berhasil memecahkan masalah (Dewi, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan yang didasarkan pada pengalaman terkait seberapa besar kemampuan individu untuk bisa menggerakkan, memotivasi dan berperilaku dalam menjalankan tugas atau memenuhi tuntutan situasi tertentu agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (2012) terdiri dari tiga aspek, yaitu:

a. Kesulitan

Aspek ini berisi tentang tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan oleh individu. jika individu dihadapkan beberapa tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, individu bisa menilai sejauh mana dirinya bisa mengerjakan

tugas yang sudah diurut tingkat kesulitannya. individu memilih tindakan yang dirasa mampu mengerjakannya dan tidak mengambil tindakan diluar batas kemampuannya

b. Kekuatan

Aspek ini mencakup sejauh mana individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya. Keyakinan lemah mudah goyah terhadap minimnya pengetahuan dan pengalaman dalam mengerjakan sesuatu. Sebaliknya jika individu memiliki keyakinan tinggi, maka individu tersebut akan tetap bertahan untuk berusaha mengerjakan atau menyelesaikan sebuah tugas, walaupun minim pengetahuan dan pengalaman individu dalam mengerjakan tugas tersebut.

c. Generalisasi

Aspek ini berisi tentang secara garis besar individu merasa mampu dirinya dalam melakukan tindakan, baik pada suatu aktivitas atau situasi tertentu maupun pada serangkaian aktivitas atau situasi yang bervariasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari efikasi diri terdiri dari tiga aspek yaitu kesulitan, kekuatan, dan generalisasi.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri menurut Feist & Feist (2010) terdiri dari empat faktor, yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu

Pengalaman menguasai sesuatu yang dimaksud adalah pengalaman pada keberhasilan yang pernah dicapai oleh individu. pengalaman pada

serangkaian keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri individu, sehingga dapat mengurangi dampak negatif individu dari kegagalan-kegagalan umum dengan memotivasi diri untuk terus berusaha melewati hambatan yang dihadapi oleh individu.

b. Modeling Sosial

Modeling sosial adalah pengamatan atas keberhasilan individu lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas yang sama akan meningkatkan efikasi diri pada individu untuk berusaha menyelesaikan tugasnya.

c. Persuasi Sosial

Persuasi sosial adalah ketika individu dibujuk untuk melakukan sesuatu berdasarkan nasihat dan bimbingan verbal yang dapat membantu mencapai tujuan individu dan meningkatkan kepercayaan individu pada kemampuannya.

d. Kondisi Emosional

Kondisi emosional yang dimaksud adalah ketika individu mengalami kecemasan, ketakutan, dan tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kinerja dan tingkat efikasi diri yang rendah

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri antara lain adalah pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, dan kondisi emosional.

C. Kerangka Pemikiran

Sistem pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan kesehatan Rumah Sakit Bontang, menghadapi tantangan berat dari pandemi Covid-19. Ketika terjadi lonjakan pasien Covid-19, semakin banyak sumber daya kesehatan yang digunakan. Sumber daya yang terbatas, berdampak pada munculnya tekanan dalam menghadapi kesulitan yang besar, terutama tekanan terhadap tenaga kesehatan (Aziz, 2020). Petugas kesehatan yang menghadapi kesulitan yang besar akibat dari pandemi Covid-19, terutama petugas kesehatan yang turun langsung menangani pasien positif Covid-19, karena memiliki resiko infeksi tinggi, kurangnya pengalaman dan tidak memadai dalam menangani pasien, perlindungan tidak memadai, waktu jam kerja yang bertambah lama, dan adanya stigma buruk yang muncul dari pasien maupun masyarakat membuat meningkatnya masalah psikologis yang berdampak pada kinerja petugas kesehatan antara lain kecemasan, depresi, dan sulit tidur. Petugas kesehatan yang menangani pasien positif Covid-19 memiliki peluang lebih tinggi mengalami masalah psikologis (Silaen, 2020). Pada masa pandemi Covid-19 tenaga kesehatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap pasien Covid-19 ditengah banyak hambatan sulit yang harus dihadapi. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan efikasi diri pada individu.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap ketahanan individu dalam menghadapi hambatan sulit selama pandemi Covid-19 (Lunga, Dkk., 2021). Efikasi diri yang ada didalam diri individu dapat meningkatkan kepercayaan diri individu untuk mampu bekerja lebih sesuai tujuan yang dihadapi dengan

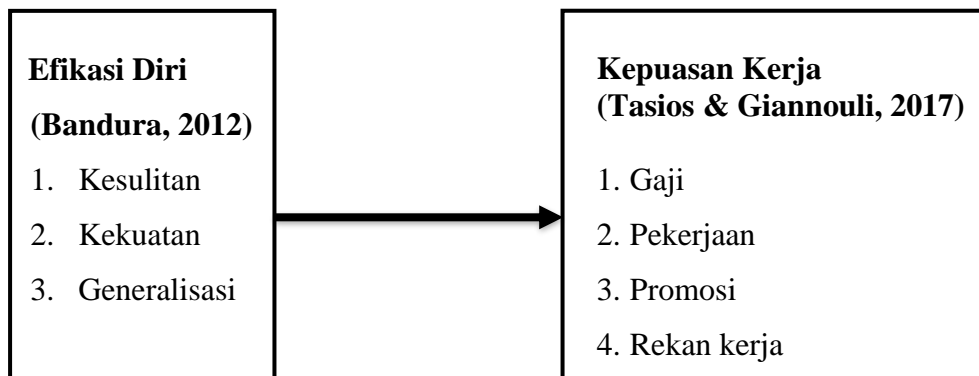
membentuk emosional positif dan meningkatkan semangat dalam diri individu walaupun mengalami keterbatasan yang dihadapi (Bandura,2012). Manfaat yang didapat oleh individu dengan memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu mempunyai keyakinan bahwa dapat mengendalikan situasi sulit dan menyelesaikan tugas yang sulit karena dianggap sebagai tantangan yang harus dilewati oleh individu. Maka dengan efikasi diri yang tinggi, Individu dapat mengeluarkan kemampuan yang terbaik dari dirinya, mengurangi stress dan kecenderungan depresi (Merolla, 2017). Menurut Oktary (2012) individu yang memiliki efikasi diri tinggi dapat menyelesaikan situasi dan kejadian dengan efektif. Selain itu, efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan mengurangi kecemasan tentang kegagalan. Menurut Bandura (2012) efikasi diri yang rendah dapat mempengaruhi kesehatan fisik, dan membuat kemampuan kognitif jadi terganggu yang menyebabkan individu sulit dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah tentu akan mengurangi kepuasan kerja yang dimiliki individu tersebut, dan tak jarang individu akan mudah menghadapi banyak hambatan sulit karena tidak memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada individu.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu tentu tidak langsung terbentuk begitu saja, dibutuhkan pembelajaran dan pengalaman dalam membentuk kepuasan kerja yang dapat terus dirasakan walaupun dalam kondisi tempat kerja yang terbatas sekalipun dan terdapat faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut Sunyoto (2012) ada tiga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor hubungan

antar pegawai, faktor pekerjaan dan faktor keluarga. Kemudian aspek dalam kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) terbagi atas empat aspek yaitu aspek gaji, aspek pekerjaan, aspek promosi, dan aspek rekan kerja. Aspek dalam kepuasan kerja tersebut tentu akan berpengaruh lebih bagi tenaga kesehatan yang sedang melakukan tugasnya selama pandemi Covid-19. Menurut Tasios dan Giannouli (2017) kepuasan kerja adalah gambaran emosi individu yang mencerminkan betapa dia menyukai pekerjaannya. Menurut Apriyani (2016) Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan pada sikap individu pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pekerjaan tugas akan dapat diselesaikan dengan baik bahkan bagi individu yang sedang menghadapi pekerjaan sulit sekalipun apabila individu tersebut memperoleh kepuasan kerja yang diperoleh dari tempat individu bekerja.

Peneliti menyimpulkan kepuasan kerja yang baik dimiliki oleh individu yang bekerja selama pandemi Covid-19 dapat terbentuk karena salah satu faktor yaitu adanya efikasi diri pada individu dan secara tidak langsung membuat individu memiliki keyakinan untuk dapat mengatasi setiap hambatan yang sulit dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan banyak angka mulai dari waktu informasi dikumpulkan, dipahami, dan hasil diperoleh (Arikunto, 2013). Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2013) statistik deksriptif menggambarkan metode pengumpulan data, menyimpulkan data dan kemudian memperkenalkan data sehingga data yang diidentifikasi dengan informasi dapat diperoleh dan informasi menjadi lebih jelas.

Kesimpulan hasil didasarkan pada probabilitas nol untuk menolak hipotesis metode kuantitatif yang menggunakan penelitian inferensial. Signifikansi pengaruh antara variabel yang diteliti akan ditentukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dilihat dari jenisnya, Statistik inferensial juga digunakan untuk memutuskan apakah ada pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

B. Identifikasi Variabel

Berikut ini adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas : Efikasi Diri (X)
2. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja (Y)

C. Definisi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dikonseptualkan oleh Tasios dan Giannouli (2017) sebagai gambaran emosi individu yang mencerminkan betapa dia sangat menyukai terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri dikonseptualkan oleh Bandura (2012) sebagai penentu diri individu tentang bagaimana individu bisa merasa, berfikir, memotivasi, dan berperilaku.

D. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kemampuan timbulnya perasaan atau sikap emosi yang positif dan menyenangkan terhadap tenaga kesehatan sebagai bentuk dari keberhasilan tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas yang bernilai penting selama pandemi Covid-19. Cara mengukur kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 diungkap melalui skala kepuasan kerja menggunakan

aspek yang dikemukakan oleh Tasios dan Giannouli (2017) yaitu gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tenaga kesehatan yang didasarkan pada pengalaman terkait seberapa besar kemampuan individu untuk bisa menggerakkan, memotivasi dan berperilaku dalam menjalankan tugas atau memenuhi tuntutan situasi tertentu agar tenaga kesehatan dapat mencapai hasil yang diinginkan selama pandemi Covid-19. Cara mengukur efikasi diri diungkap melalui skala efikasi diri menggunakan aspek yang dikemukakan Bandura (2012) yaitu kesulitan, kekuatan, dan generalisasi.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Winarsunu (2010) mengatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan individu yang akan diteliti dan dapat digeneralisasikan. Suatu metode untuk menarik kesimpulan yang luas tentang individu dari data yang dikumpulkan dari sampel penelitian dikenal dengan istilah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan RSUD Bontang. Jumlah populasi tenaga kesehatan RSUD Bontang berdasarkan bagian Kepegawaian RSUD Bontang adalah 288 pegawai.

2. Sampel

Sebagian dari populasi yang diteliti juga menentukan sampel. Jika kita bermaksud untuk menggeneralisasi temuan penelitian sampel untuk menentukan jumlah sampel, metode ini disebut sebagai penelitian sampel (Sugiyono, 2013).

Rumus Slovin digunakan mengestimasi proporsi populasi dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir 5% dengan mengambil jumlah sampel penelitian terkecil dari populasi, yang cukup besar untuk mencegah peneliti mengambil sampel setiap anggota populasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai presisi (ditentukan 5% atau e = 0.05)

$$n = \frac{288}{1 + 288(0,05)^2} = 167$$

Menurut perhitungan rumus slovin ketentuan jumlah sampel yang dapat diambil adalah sebanyak 167 tenaga kesehatan RSUD Bontang, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mengambil sampel lebih dari 100 individu. Probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang dapat memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana. Pengambilan sampel secara acak sederhana menggunakan teknik *random sampling* tanpa memperhitungkan strata penduduk (Sugiyono, 2013). Hadi (2016) mengatakan bahwa dalam *random*

sampling, setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian bentuk skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Efikasi Diri. Dalam penelitian ini menggunakan skala tipe *likert*. Skala tipe *likert* digunakan guna mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran tipe likert memiliki dua sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Alternatif jawaban skala pengukuran penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor <i>favorable</i>	Skor <i>unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favourable adalah pernyataan yang mengandung aspek positif dan mendukung penelitian. Sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang mengandung aspek negatif dan tidak mendukung penelitian. Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur skala kepuasan kerja dimodifikasi dari skala Tasios dan Giannouli (2017) yang disusun berdasarkan aspek yaitu meliputi gaji, pekerjaan, promosi, dan rekan kerja. Sebaran aitem skala dafa dijelaskan pada tabel dua di bawah ini:

Tabel 2. *BluePrint* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji	1,2,3,4	17,18,19,20	8
2	Pekerjaan	5,6,7,8	21,22,23,24	8
3	Promosi	25,26,27,28	9,10,11,12	8
4	Rekan Kerja	29,30,31,32	13,14,15,16	8
Total		16	16	32

Sumber Data: Lampiran Hal. 58

2. Skala Efikasi Diri

Alat ukur skala efikasi diri dimodifikasi dari skala Bandura (2012) disusun berdasarkan aspek yaitu meliputi kesulitan, kekuatan, dan generalisasi. Sebaran aitem skala efikasi diri dijelaskan pada tabel tiga di bawah ini:

Tabel 3. *BluePrint* Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesulitan	1,2,3,4	13,14,15,16	8
2	Kekuatan	17, 18, 19, 20	5, 6, 7, 8	8
3	Generalisasi	9, 10,11, 12	21, 22, 23, 24	8
Total		12	12	24

Sumber Data: Lampiran Hal. 55

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tujuan uji validitas pada alat ukur adalah untuk memastikan sejauh mana skala tersebut dapat memberikan data yang tepat untuk tujuan penggunaannya. Validitas butir digunakan sebagai uji validitas dalam penelitian ini. Validitas butir dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total, sedangkan validitas konstruksi teoritis yang menjadi dasar dalam menyusun alat ukur. Masing-masing variabel penelitian dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS *Pearson Product Moment Correlation-Bivariate*, membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan nilai r total korelasi. Item dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r total korelasi (0,300), sedangkan item dianggap tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r total korelasi (0,300).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2015). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling

sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Menurut Azwar (2015) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha Cronbach minimal sebesar 0.600.

Tabel 4. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Skala Kepuasan Kerja

Ada empat aspek dan 32 butir pada Skala Kepuasan Kerja. Ditentukan dari r hitung lebih besar dari 0,300 berdasarkan data analisis butir (Azwar, 2015). Oleh karena itu, 29 butir akan dimasukkan dalam analisis selanjutnya karena ada tiga butir yang gugur berdasarkan hasil uji validitas.

Nama Variabel : Kepuasan Kerja

Nama Aspek 1 : Gaji

Nama Aspek 2 : Pekerjaan

Nama Aspek 3 : Promosi

Nama Aspek 4 : Rekan Kerja

Tabel 5. Sebaran Butir Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor Butir				Jumlah Butir	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3,	4	17,18,19,29	-	7	1
2	5,6,7,8	-	21,23,24	22	7	1
3	25,26,27,28	-	9,10,11,12	-	8	
4	29,30,31,32		13,15,16	14	7	1
Total	15	1	14	2	29	3

Sumber Data: Lampiran Hal. 61-67

Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Kepuasan Kerja (N=167)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
1	7	1	7	0.338 – 0.472	0.000 – 0.000
2	7	1	7	0.321 – 0.473	0.000 – 0.000
3	8	0	8	0.328 – 0.586	0.000 – 0.000
4	7	1	7	0.308 – 0.504	0.000 – 0.000

Sumber Data: Lampiran Hal. 73-76

b. Skala Efikasi Diri

Ada tiga aspek dan 24 butir dalam skala efikasi diri. Dengan validitas 0,300, hasil analisis butir diperoleh dari r hitung yang lebih besar atau sama dengan 1. Berdasarkan analisis butir, uji validitas mengungkapkan bahwa semua 24 butir dianggap valid dan tidak ada butir yang tidak valid. Butir yang valid diartikan bahwa setiap pernyataan butir dapat dikatakan baik, sehingga sebanyak 24 butir yang lolos uji validitas sesuai kaidah yang digunakan dapat diikutkan pada analisis selanjutnya.

Nama Variabel : Efikasi Diri

Nama Aspek 1 : Kesulitan

Nama Aspek 2 : Kekuatan

Nama Aspek 3 : Generalisasi

Tabel 7. Sebaran Butir Skala Efikasi Diri

Aspek	Nomor Butir				Jumlah Butir	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3,4	-	13,14,15, 16	-	8	-
2	17,18,19,20	-	5,6,7,8	-	8	-
3	9,10,11,12		21,22,23, 24		8	
Total	12		12		24	

Sumber Data: Lampiran Hal. 67-72

Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Efikasi Diri (N=167)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
1	8	0	8	0.360 – 0.469	0.000 – 0.000
2	8	0	8	0.329 – 0.585	0.000 – 0.000
3	8	0	8	0.310 – 0.577	0.000 – 0.000

Sumber Data: Lampiran Hal. 77-79

2. Hasil Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliabel* apabila nilai alpha > 0.600. Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha
Kepuasan Kerja	0.605
Efikasi Diri	0.678

Sumber Data: Lampiran Hal. 80-81

Berdasarkan table 9, diketahui bahwa variable Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri menghasilkan nilai $\alpha > 0.600$, dengan nilai α Kepuasan Kerja = 0.605, dan variabel Efikasi Diri = 0.678. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

I. Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui tingkat pengaruh dan daya prediksi variabel independen efikasi diri terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Dalam analisis regresi harus ada variabel tertentu dan variabel penentuyaitu harus ada ketergantungan antara variabel bebas dan variabel terikat, di mana kedua variabel ini saling mempengaruhi atau kausal (Kurniawan & Yuniarto, 2016). Menurut Suyono (2015) regresi linier sederhana adalah model probabilistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap memengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang adipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistikal Packages for Social Science*) versi 21.0 for Windows. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji deskriptif dan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Uji normalitas terbagi menjadi dua, yaitu menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika sampel penelitian lebih dari 50 dan menggunakan *Shapiro Wilk* jika sampel penelitian kurang dari 50 dengan menggunakan dengan taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai Sig atau $p > 0.05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka data berdistribusi tidak normal (Santoso, 2016).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Santoso, 2016). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p < 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi linier, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik. Pada regresi linier, uji ini merupakan salah satu uji asumsi yang harus dilakukan. Uji

glejser adalah metode untuk menentukan heteroskedastisitas yang melibatkan regresi antara variabel independen dan nilai absolut dari residual. Variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada jika nilai sig antara variabel independen lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Bontang merupakan rumah sakit umum daerah milik pemerintah dan salah satu rumah sakit dengan tipe B yang berada di kota Bontang, Kalimantan Timur. RSUD Bontang memiliki pelayanan di bidang kesehatan seperti layanan dokter spesialis, dan memiliki fasilitas kesehatan yang memadai. RSUD Bontang diresmikan pada tanggal 13 Desember 2006 oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla. RSUD Bontang menjadi rumah sakit tipe B pada tanggal 15 Juli 2019 berdasarkan Surat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Nomor: HK. 04.01/I/2963/2019 tanggal perihal Rekomendasi Penyesuaian Kelas Rumah Sakit. RSUD Bontang beralamat di Jalan Letjend. S. Parman No. 1 Kelurahan Belimbing, Kecamatan Bontang Barat, Kota Bontang, Kalimantan Timur. RSUD Bontang menjadi rumah sakit rujukan yang berada di wilayah Bontang dan sekitarnya, tanpa kecuali menjadi rumah sakit rujukan bagi pasien Covid-19.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan RSUD Bontang yaitu berjumlah 167 individu. Distribusi subjek penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Rentang Usia

Aspek	Rentang Usia	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Usia	23 – 29 Tahun	69	41%
	30 – 36 Tahun	55	33%
	37 – 43 Tahun	22	13%
	44 – 50 Tahun	17	10%
	51 – 57 Tahun	4	2%
Total		167	100 %

Sumber Data: Lampiran Hal. 82

Berdasarkan tabel 10, maka dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu tenaga kesehatan RSUD Bontang didominasi oleh subjek dengan rentang usia 23 sampai 29 tahun yaitu sebanyak 69 individu dengan persentase sebesar 41 persen.

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	68	40.7
2	Perempuan	99	59.3
Total		167	100

Sumber Data: Lampiran Hal. 82

Berdasarkan tabel 11, dalam penelitian ini terdapat 68 subjek laki-laki atau 41 persen, dan sebanyak 99 subjek perempuan atau 59 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian tenaga kesehatan RSUD Bontang didominasi subjek perempuan dengan jumlah 99 individu atau sebesar 59 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Uji deskriptif menggunakan data sampel atau populasi untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang subjek penelitian tanpa menganalisis atau menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Kondisi sebaran data tenaga kesehatan di RSUD Bontang yang merupakan subjek penelitian dijelaskan dalam deskripsi data. Data utama yang disajikan adalah perbandingan mean empirik dan mean hipotetik penelitian, serta distribusi skor perolehan menurut kategori tertentu. Menurut Azwar (2015), mean hipotetik didapatkan dari mean potensial subjek untuk jawaban skala yang diberikan, sedangkan mean empirik didapatkan dari respons sampel lapangan.

Kaidah yang digunakan dalam uji deskriptif ini adalah jika mean empirik lebih besar daripada mean hipotetik, hal ini berarti status subjek terkait masing-masing variabel cenderung tinggi. Sebaliknya, jika mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik, hal ini berarti status subjek terkait masing-masing variabel cenderung rendah. Perbandingan mean empirik terhadap hipotetik menggambarkan kondisi general para responden atau subjek penelitian dalam variabel tersebut. Sementara itu, perbandingan SD empirik terhadap SD hipotetik menunjukkan tinggi-rendahnya variasi skor para responden atau subjek penelitian. Jika SD empirik lebih rendah dari SD hipotetik untuk variabel tertentu, ini menunjukkan bahwa skor subjek untuk variabel tersebut bervariasi rendah, dengan beberapa subjek memiliki skor tidak jauh berbeda. Sebaliknya, jika SD empirik lebih tinggi dari SD hipotetik, hal ini menunjukkan bahwa nilai subjek untuk variabel tersebut sangat bervariasi, dengan beberapa subjek memiliki skor tinggi

dan beberapa lainnya memiliki skor rendah. Respon sampel penelitian dianalisis menggunakan dua skala penelitian, skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja, untuk menentukan mean empirik dan mean hipotetik., mean empirik dan mean hipotetik pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kepuasan Kerja	90.49	4.429	72.5	14.5	Tinggi
Efikasi Diri	74.59	4.433	60	12	Tinggi

Sumber Data: Lampiran Hal. 83

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa gambaran status pada subjek tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19 secara umum memiliki efikasi diri dan kepuasan kerja yang sama- sama cenderung tinggi. Adapun status efikasi diri tenaga kesehatan yang tinggi dapat diketahui melalui skala efikasi diri yang telah terisi dan diperoleh mean empirik yaitu 74.59 lebih tinggi dibanding dengan mean hipotetik 60 sehingga dikategorikan dalam status tinggi, status kepuasan kerja yang juga cenderung tinggi dilihat dari nilai mean empirik 90.49 yang lebih besar dibanding dengan mean hipotetik yaitu 72.5, yang artinya bahwa secara umum subjek penelitian berada pada kategorisasi efikasi diri dan kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut.

Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri Tenaga Kesehatan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	22	17%
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	133	79%
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	54 – 65	Sedang	5	3%
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	42 – 53	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 42	Sangat Rendah	0	0%

Sumber Data: Lampiran Hal. 83

Berdasarkan tabel 13, diketahui bahwa sebanyak 22 individu dengan persentase 17 persen memiliki tingkat efikasi diri tenaga kesehatan yang sangat tinggi, 133 individu dengan persentase 79 persen memiliki tingkat efikasi diri tenaga kesehatan yang tinggi dan 5 individu dengan persentase 3 persen memiliki tingkat tenaga kesehatan efikasi diri sedang.

Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 94	Sangat Tinggi	30	18%
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	80 – 94	Tinggi	134	80%
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	65 – 79	Sedang	3	2%
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	51 – 64	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 51	Sangat Rendah	0	0%

Sumber Data: Lampiran Hal. 83

Berdasarkan tabel 14, diketahui bahwa sebanyak 30 individu dengan persentase 18 persen memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan yang sangat tinggi, 134 individu dengan persentase 80 persen memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan yang tinggi dan 3 individu dengan persentase 2 persen memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

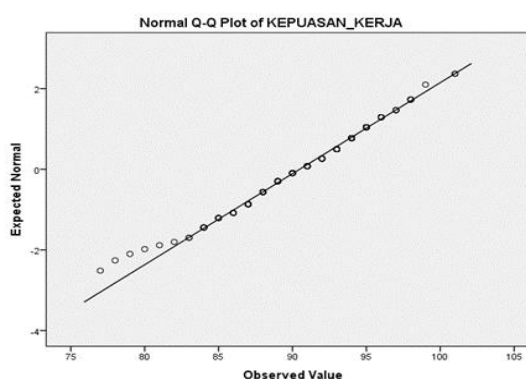
Menurut Gunawan (2013), tujuan dari uji normalitas adalah untuk menunjukkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Diperlukan distribusi residu yang normal. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk penelitian ini dengan signifikan alpha 5 % atau 0,05. Aturannya adalah data berdistribusi normal jika nilai Sig atau $p < 0,05$; sebaliknya, data tidak berdistribusi normal (Gunawan, 2013). Berikut hasil uji normalitas masing-masing skala disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

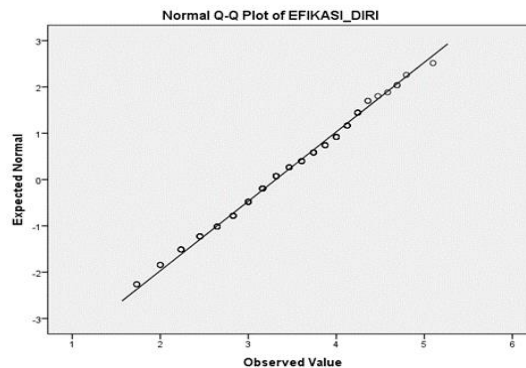
Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.074	0.025	Normal
Efikasi Diri	0.084	0.006	Normal

Sumber Data: Lampiran Hal. 84

Berikut ini adalah gambar normal *Q-Q Plot* masing-masing variabel hasil keluaran SPSS versi 21.0 *for windows*



Gambar 2. Q-Q Plot Kepuasan Kerja



Gambar 3. Q-Q Plot Efikasi Diri

Pada tabel 15, diatas dapat ditafsirkan bahwa hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.074$ dan $p = 0.025$. Hasil uji menyatakan bahwa $p > 0.05$, yang artinya sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel efikasi diri menghasilkan nilai $Z = 0.084$ dan $p = 0.06$. Hasil uji menyatakan bahwa $p > 0.05$, yang artinya sebaran butir-butir efikasi diri adalah normal.

Berdasarkan gambar 3 dan 4, Data variabel efikasi diri dan kepuasan kerja petugas kesehatan ditunjukkan berdistribusi di sekitar garis uji di kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Karena kondisi uji asumsi normalitas distribusi data penelitian terpenuhi, analisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan secara parametrik berdasarkan temuan ini. Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk melakukan analisis data parametrik.

b. Uji Linieritas

Menurut Gunawan (2013), uji asumsi linieritas digunakan untuk menentukan persamaan garis regresi yang menghubungkan variabel bebas x dan variabel terikat y . Menurut Gunawan (2013), uji linieritas berlaku aturan bahwa hubungan dianggap linier jika nilai *deviant from linearity* $p > 0,05$ dan nilai $F < F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Berikut hasil uji linieritas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kepuasan Kerja – Efikasi Diri	1,227	3,90	0,240	Linier

Sumber Data: Lampiran Hal. 84

Berdasarkan tabel 16, Diketahui bahwa uji asumsi linearitas antara variabel kepuasan kerja tenaga kesehatan dan efikasi diri memiliki nilai F hitung sebesar $1,227 < \text{nilai } F \text{ tabel} = 3,90$ dan *deviant from linearity* nilai p sebesar 0,240 ($p > 0,05$). bahwa pengaruh linier uji asumsi linieritas terhadap variabel efikasi diri dan kepuasan kerja petugas kesehatan adalah linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas model regresi linier menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik. Pada regresi linier, uji ini merupakan salah satu uji asumsi yang harus dilakukan. model regresi dianggap

valid jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Efikasi Diri	-1.339	1.974	0.183	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber Data: Lampiran Hal. 84

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 17 di atas nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode Glejser pada variabel efikasi diri diperoleh nilai sig lebih dari 0,05 terhadap absolute residual (Abs_Res) secara parsial dan nilai t hitung < t tabel menunjukkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada variabel model regresi dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistikal Packages for Social Science*) versi 21.0 for Windows dimana analisis regresi sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan pengaruh pola kausalitas atau fungsi sebab akibat antara satu variabel terikat atau dependen dan satu variabel bebas atau independent dengan kata lain, terdapat variabel yang secara teoritik mempengaruhi (independent variable) kemudian melihat efek dari variabel tersebut terhadap variabel lain yang dipengaruhi (dependent variable).

Pengambilan keputusan pada uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal yakni yang pertama adalah membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05 jika nilai f hitung $>$ f tabel pada taraf signifikansi 0.05, dan nilai $\text{Sig} (p) < 0.05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y (Gunawan, 2013). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana atas variabel - variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	T Hitung	T Tabel	R Square	Sig.
Efikasi Diri – Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan	121.517	3.90	0.424	0.000

Sumber Data: Lampiran Hal. 85

Dari hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan nilai T hitung = 121.517 $>$ T tabel = 3.90 dengan tingkat Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Efikasi Diri (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel 18, diketahui bahwa hasil uji analisis regresi sederhana antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan menjelaskan besarnya nilai koefisiensi determinasi (R Square) dengan nilai sebesar ($R^2 = 0.424$) yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Efikasi Diri) terhadap Variabel Terikat (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 42,4%. Adapun 57,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan. Kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 0.424 yang berarti bahwa sebesar 42,4 % variasi kepuasan kerja RSUD Bontang tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 dapat dijelaskan oleh efikasi diri. Adapun 57,6 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mishra dkk., (2016) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri dapat mendorong kemungkinan tumbuhnya kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) yaitu faktor pekerjaan yang meliputi sikap individu individu terhadap pekerjaannya, usia, jenis kelamin, dan faktor hubungan antar pegawai yang meliputi hubungan antar manajer dengan pegawai, kondisi fisik dan kondisi kerja, serta sugesti dari teman kerja secara tidak langsung berkaitan dengan situasi pandemi Covid-19 yang dapat mencegah terjadinya dampak negatif ketika tenaga kesehatan mengalami situasi sulit.

Menurut Yang dan Ersanl (2015), individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih mungkin untuk termotivasi dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan mereka dan mengatasi hambatan. Hal tersebut menjelaskan dimana efikasi diri yang kuat mendorong tenaga kesehatan memiliki kemampuan untuk memaknai suatu kesulitan sebagai suatu hal yang wajar terjadi selama pandemi Covid-19. Begitupun Karabiyik (2014) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga keyakinan diri yang

dimiliki oleh tenaga kesehatan RSUD Bontang sangat diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja yang diemban selama pandemi Covid-19. Hasil penelitian terdahulu sesuai dengan temuan hasil penelitian ini yang mengungkap ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang. Temuan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang cenderung sejenis yang dilakukan oleh Bandura (2012), efikasi diri juga memungkinkan tenaga kesehatan untuk mencapai lebih sesuai dengan tujuan yang ada dengan meningkatkan motivasi individu dan emosi positif meskipun ada keterbatasan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang membuktikan bahwa subjek tenaga kesehatan yang bekerja selama pandemi Covid-19 dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil uji kategorisasi menunjukkan sebanyak 134 individu atau 80 persen subjek berada pada kategori kepuasan kerja tinggi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyani (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan pada sikap individu pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang dianggap tinggi. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Rita (2021) menemukan bahwa tenaga kesehatan 54,45% puas dengan pekerjaannya selama pandemi Covid-19. Akibatnya, petugas kesehatan masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pekerja mengalami stres

akibat frustrasi, konflik sebagai akibat dari tekanan individu untuk merespon secara langsung dua atau lebih dorongan, dan kelelahan di tempat kerja sebagai akibat dari keterbatasan kapasitas tenaga kesehatan dibandingkan dengan jumlah pasien karena kebutuhan pasien akan asuhan keperawatan lebih besar dari kapasitas standarnya.

Setianingrum dkk. juga melakukan penelitian sebelumnya (2021) menemukan bahwa petugas kesehatan 63,56 persen (63,56%) puas dengan pekerjaannya selama pandemi Covid-19. Tingginya tingkat kepuasan kerja disebabkan oleh faktor-faktor berikut: petugas kesehatan terus puas dengan rekan kerja yang nyaman dalam tim, kapasitas pengambilan keputusan kepala ruangan cukup baik, tersedia bimbingan kerja, ada kesempatan untuk bereksperimen dengan strategi pengambilan keputusan.pelaksanaan pekerjaan, berhasilnya otonomi dalam mengambil keputusan membuat, dan puas terhadap klasifikasi gaji standar. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 adalah dengan meningkatkan efikasi diri. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, individu dengan efikasi diri tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan dan tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014). Menurut Yang dan Ersanl (2015), individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan termotivasi dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu

mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban (Sembiring, 2022).

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala efikasi diri tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bontang dalam penelitian ini memiliki efikasi diri yang tinggi. Hasil uji kategorisasi menunjukkan sebanyak 133 individu atau 79 persen subjek berada pada kategori efikasi diri tinggi. Penelitian Oktary (2012) sebelumnya menemukan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih mampu menghadapi pasang surut kehidupan. Memiliki efikasi diri tingkat tinggi dapat membantu Anda menjadi lebih efektif dalam pemecahan masalah dan berpikir kritis. Penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan ini tidak lepas dari keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah keterbatasan informasi terkait kondisi subjek seperti jumlah tenaga kesehatan setiap penempatan kerja secara spesifik, dan jumlah pendapatan, metode penelitian kuantitatif berdasarkan pada asumsi yang bisa saja tidak sesuai dengan realita yang dialami oleh subjek. selain itu terbatasnya literatur yang membahas mengenai efikasi diri selama pandemi Covid-19 yang secara spesifik menghubungkannya dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan untuk mendukung hasil penelitian ini, membuat penjabaran dari pembahasan peneliti hanya mampu di jelaskan secara implisit dan tidak menyeluruh.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan RSUD Bontang selama pandemi Covid-19.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian yaitu tenaga kesehatan RSUD Bontang, sebaiknya mencari kegiatan positif di saat istirahat atau diluar jam kerja agar dapat mengurangi stress dan tekanan pekerjaan seperti berolahraga, bijak menerima suatu informasi agar tidak terjebak dalam berita bohong yang dapat mengganggu efikasi diri subjek dalam bekerja.
2. Bagi Pimpinan jabatan struktural RSUD Bontang, melakukan evaluasi seperti menaikkan gaji dan tidak menambah jam kerja tenaga kesehatan yang berlebihan selama pandemi Covid-19 berdasarkan kebutuhan instansi dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dari tenaga kesehatan agar keseimbangan antara kebutuhan instansi dengan kebutuhan individu tenaga kesehatan RSUD Bontang.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengumpulkan lebih banyak informasi terkait kondisi subjek, serta disarankan menggunakan mix-metode kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi atau menambah aspek demografis seperti data tenaga kesehatan tiap posisi secara spesifik dan jumlah pendapatan. Disamping itu apabila memungkinkan pada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan proses pengambilan data mulai dari penyebaran hingga pengisian skala secara langsung guna meminimalisir bias atau kebingungan subjek dalam memberikan respon pada skala penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K. A. (2020). Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur saat pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 11(3), 336. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i3.1995>
- Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian adaptation and psychometric properties evaluation of the big five personality inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 46(1), 32. <https://doi.org/10.22146/jpsi.33571>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alamsyah, I. (2021). Balikpapan sumbang kasus tertinggi Covid-19 di Kaltim. *Republika*. <https://www.republika.co.id/berita/qwv2e1349/balikpapan-sumbang-kasus-tertinggi-Covid-1919-di-kaltim>
- Anastassopoulou, C., Russo, L., Tsakris, A., & Siettos, C. (2020). Data-based analysis, modelling and forecasting of the COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(3), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230405>
- Apriyani, H. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru terhadap organisasi. In *Simnasiptek 2016*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. In *Management Research And Practice* (Vol. 3, Issue 4). <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- BNPB. (2021). *BNPB COVID-19 ID*. https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAQQw7AJahcKEwjQpMzUy_X4AhUAAA AAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2FCovid-

1919.go.id%2F&psig=AOvVaw2kG-P4ON-0deOIctukBL9&ust=1657792218223631

- Dehesh, T., Mardani-Fard, H. A., & Dehesh, P. (2020). Forecasting of Covid-19 confirmed cases in different countries with ARIMA Models. *MedRxiv*, 1–12. <https://doi.org/10.1101/2020.03.13.20035345>
- Dewi, R. S. (2017). Pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan burnout pada guru di sekolah inklusi. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(2), 155–167. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v1i2.15>
- Ersanlı, C. Y. (2015). The relationship between students' academic self-efficacy and language learning motivation: a study of 8th graders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 199, 472–478. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.534>
- Feist, G. J., & Feist, J. (2010). Theories of personality. In *Personality and Problems of Adjustment*. <https://doi.org/10.4324/9781315008219-12>
- Fitriana, S. (2015). Pengaruh efikasi diri, aktivitas, kemandirian belajar dan kemampuan berpikir logis terhadap hasil belajar matematika pada siswa kelas Viii SMP Negeri. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 1(2), 86–101. <https://doi.org/10.26858/est.v1i2.1517>
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi: dasar dan penerapannya dengan r*. Kencana.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Lunga, P., Anggraini, S., & Ladapase, E. M. (2021). Hubungan efikasi diri dengan resiliensi guru selama pandemi Covid-19. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 70–76. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/Empowerment/article/view/261>

- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan efektivitas kerja melalui perbaikan pelatihan, penjaminan mutu, kompetensi akademik dan efikasi diri dalam organisasi pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Merolla, D. M. (2017). Self-efficacy and academic achievement: The role of neighborhood cultural context. *Sociological Perspectives*, 60(2), 378-393.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Augmenting human potential at work: an investigation on the role of self-efficacy in workforce commitment and job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 13(1), 134–144. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.13.1.13>
- Oktary, M. (2012). Hubungan self-efficacy dengan kecemasan pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. *Fakultas Psikologi UI*.
- Priyasmoro, M. R. (2021). Update 5 Agustus 2021: Kaltim tertinggi sumbang kasus kematian Covid-19 di luar Jawa. *Liputan 6*. <https://www.liputan6.com/news/read/4625001/update-5-agustus-2021-kaltim-tertinggi-sumbang-kasus-kematian-Covid-19-di-luar-jawa>
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of Covid-19virus disease (COVID-19) outbreak. *Journal of Autoimmunity*, 109(February), 102433. <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Sandra, K. I. (2013). Manajemen waktu, efikasi-diri dan prokrastinasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140>
- Santoso, S. (2012). *Panduan lengkap spss versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2016). *Panduan lengkap spss versi 23*. PT Elex Media Komputindo.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Setianingrum, R., Hariyati, T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan kerja perawat pelaksana di masa pandemi Covid-19 dan variabel yang berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3, 565–577.

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/ind>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suyono, M. S. (2015). *Analisis regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31–61.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- WHO. (2020). *WHO Covid-19virus Disease (COVID-19)*. https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAQQw7AJahcKEwjgp4qlyfX4AhUAAAAAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2FCovid-1919.who.int%2F&psig=AOvVaw3XVKZbusmmUXa_gsaJUdJU&ust=1657791489925101
- Wibawa, I. M. A., & Putri, P. E. V. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.
- Widarjono. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Penerbit UPP STIM YKPN
- Winarsunu, T. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint* Penelitian

Kisi-kisi Skala Efikasi Diri

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Tingkat	Individu mampu mengerjakan tugas yang sulit	<p>1. Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan kemampuan saya sendiri</p> <p>2. Saya menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan, bukan sebagai ancaman buat saya</p>	<p>13. Saya sering minta tolong sama teman menyelesaikan tugas yang sulit daripada mengerjakannya sendiri.</p> <p>14. karier pekerjaan saya merasa terancam jika mendapatkan tugas yang sulit</p>	8
		Individu dapat menyadari bekerja sesuai kemampuannya	<p>3. Saya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan saya miliki</p> <p>4. Saya menolak jika mendapatkan tugas diluar batas kemampuan saya</p>	<p>15. Saya suka bekerja diluar kemampuan saya.</p> <p>16. saya dengan senang hati menerima tugas diluar batas kemampuan saya.</p>	

2.	Kekuatan	Individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya	17. Saya optimis dapat mengerjakan tugas sulit dengan baik 18. Saya pasti bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	5. Ketika mendapatkan tugas yang sulit, saya pesimis dapat menyelesaikannya 6. Saya suka merasa ragu dengan kemampuan saya	8
		Berusaha menyelesaikan tugas.	19. Saya terus berusaha mengerjakan tugas yang sulit sampai tuntas 20. Ketika diberikan tugas dengan deadline waktu pengumpulan sebentar. Saya tetap berusaha menyelesaikannya tepat waktu	7. Saya mudah menyerah mengerjakan tugas yang sulit 8. Saya memilih untuk mengabaikan tugas dengan deadline waktu yang sebentar	
3.	Generalisasi	Individu mampu melakukan tindakan dengan tepat	9. Saya dapat melakukan tindakan saya dengan tepat 10. ketika berada situasi sulit. saya tetap yakin dapat mengambil keputusan dengan tepat	21. Saya sering mengambil tindakan ceroboh ketika berada situasi sulit 22. Saya kurang mempertimbangan dalam memutuskan sesuatu pada situasi mendesak	8

		Individu dapat menguasai situasi yang bervariasi	<p>11. Saya berusaha tetap tenang ketika mendapatkan masalah</p> <p>12. Saya merasa mampu menguasai situasi dan kondisi tempat kerja</p>	<p>23. Saya memilih untuk pergi dari perubahan situasi yang kurang menyenangkan</p> <p>24. Saya suka mengalah ketika berbeda pendapat dengan rekan kerja</p>	
TOTAL			12	12	24

Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	Individu mendapatkan gaji yang layak	1. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan saya 2. Gaji yang saya peroleh cukup untuk kebutuhan hidup saya	17. Gaji diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan saya 18. Gaji yang diberikan belum mencukupi kebutuhan hidup saya	8
		Kepuasan individu terhadap gaji yang diberikan	3. Saya sangat puas dengan gaji yang saya dapatkan 4. Gaji yang saya peroleh diberikan tepat waktu	19. Saya kurang puas dengan gaji yang saya dapatkan 20. Gaji yang diberikan cenderung terlambat	
2.	Pekerjaan	Individu dapat bekerja sesuai hati nurani	5. Saya menyukai pekerjaan saya saat ini 6. Saya dapat bekerja sesuai dengan hati nurani saya saat ini	21. Saya kurang menyukai pekerjaan saya saat ini 22. Saya terpaksa bekerja diposisi saya saat ini	8
		Individu dapat menikmati pekerjaan	7. Saya siap bekerja kapanpun diposisi saya saat ini	23. Saya kurang menikmati pekerjaan saya saat ini	

			8. Saya dapat menikmati pekerjaan saya	24. Saya belum siap mendapatkan tugas pekerjaan diluar jam operasional kerja	
3.	Promosi	Individu mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan	25. Saya memperoleh kesempatan kenaikan jabatan 26. Saya puas bisa memperoleh kenaikan jabatan	9. Atasan saya enggan memberikan kenaikan jabatan kepada saya 10. Saya belum puas dengan kenaikan jabatan yang ditawarkan	8
		Individu mendapatkan pelatihan pengembangan diri	27. Saya mendapatkan program pelatihan pengembangan diri saya dalam bekerja 28. Pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan yang saya butuhkan	11. Atasan belum memberikan program pelatihan kerja untuk saya sampai saat ini 12. Pelatihan kerja yang diberikan atasan terkesan sia-sia buat saya	
4.	Rekan Kerja	Individu dapat bekerja sama dengan rekan kerja	29. Saya merasa puas bisa bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja 30. Rekan kerja saya mendukung situasi dan kondisi saya bekerja	13. Saya belum bisa bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja 14. Rekan kerja saya cenderung cuek ketika saya menghadapi kesulitan	8
		Individu mempunyai rekan kerja kompeten dibidangnya	31. Saya beruntung bekerja bersama rekan kerja yang	15. Saya bersusah payah mengajari rekan kerja saya	

			kompeten di bidangnya 32. Saya mendapatkan pengalaman ilmu dari rekan kerja dengan mudah	16. Rekan kerja saya kurang peduli terhadap kekurangan saya	
TOTAL			16	16	32

Lampiran 2. Input Data Excel

SUBJEK	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	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	24	23	26	98
2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27	24	24	23	98	
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	27	24	25	25	101	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	25	25	23	27	100	
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	25	26	24	23	98	
6	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	27	26	27	25	105	
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	27	24	26	24	101	
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	24	24	23	25	96	
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	26	22	25	24	97	
10	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	24	25	24	24	97	
11	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	25	22	23	23	93	
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	24	26	25	100	
13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	25	25	23	98	
14	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	25	26	23	23	97	
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	26	26	26	21	99	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	26	24	26	25	101	
17	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	24	26	24	99	
18	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	25	25	23	97	
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	24	25	24	98	
20	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	22	26	23	25	96	
21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	26	25	26	25	102	
22	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	26	26	25	102	
23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	26	26	26	24	102	
24	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	23	25	24	23	95	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	25	24	25	24	98	
26	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	24	22	24	26	96	
27	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	25	24	26	26	101	
28	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	25	26	25	101	
29	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	23	25	25	25	98	
30	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	25	25	26	23	99	

31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	27	25	25	26	103
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	24	26	26	25	101	
33	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	2	26	22	25	26	99
34	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	26	23	26	26	101	
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	26	26	26	25	103	
36	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	26	27	27	25	105	
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	25	26	25	26	102	
38	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	24	26	24	99	
39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	26	23	26	26	101	
40	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	26	25	26	24	101	
41	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	26	24	25	26	101	
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	26	24	26	24	100		
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	24	26	27	103	
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	24	25	27	25	101		
45	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	24	26	26	22	98		
46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	26	25	27	25	103		
47	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	24	25	24	99		
48	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	26	26	29	25	106	
49	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	26	27	26	105		
50	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	25	27	26	26	104		
51	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	28	25	25	24	102		
52	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	25	25	27	27	104		
53	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	27	28	27	24	106		
54	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	27	27	27	25	106		
55	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	25	27	26	27	105		
56	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	25	25	27	28	105		
57	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	28	25	25	26	104		
58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	25	26	27	26	104		
59	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	26	27	27	26	106		
60	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	24	25	28	26	103		

61	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	26	26	26	21	103	
62	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	27	27	26	27	107
63	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	27	23	27	27	104	
64	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	26	26	27	25	104	
65	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	29	25	26	26	106	
66	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	27	26	27	27	107	
67	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26	26	27	25	104	
68	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	26	25	26	24	101	
69	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	27	26	27	26	106	
70	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	26	26	24	27	105	
71	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	26	24	26	26	104	
72	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	27	26	27	25	105	
73	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	26	25	26	27	104	
74	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	24	25	25	27	101	
75	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	24	24	25	25	98	
76	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	30	22	27	27	106	
77	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	23	26	26	24	101	
78	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	27	25	24	27	103	
79	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	29	27	25	27	108	
80	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	27	25	27	26	105	
81	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	26	25	26	23	102	
82	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	25	25	26	27	103	
83	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	26	27	25	26	104	
84	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	26	25	26	25	102	
85	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	24	25	25	25	99	
86	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	30	26	27	26	111
87	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	26	27	27	26	106	
88	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	27	24	26	26	103	
89	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	26	25	25	26	104	
90	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	26	27	27	26	106	

91	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	26	25	26	27	104
92	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	27	26	27	29	111
93	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	27	24	28	25	104
94	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	25	26	28	28	107
95	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	27	25	26	27	105
96	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	27	26	28	25	106
97	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	24	25	26	27	102
98	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	26	27	26	27	106
99	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	25	26	22	26	99
100	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	25	26	27	26	104
101	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	26	26	26	27	107
102	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	25	25	27	26	103
103	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	22	21	24	23	90
104	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	26	23	25	24	98
105	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	24	24	26	25	99
106	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	27	25	27	23	102
107	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	23	23	24	23	93
108	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	24	23	26	25	98
109	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	25	25	24	99
110	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	23	22	26	23	94
111	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	24	24	27	25	100	
112	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	26	24	25	24	99	
113	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25	24	24	21	94
114	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	24	23	26	24	97
115	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	22	25	25	98	
116	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	24	24	25	22	95	
117	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	24	23	25	24	96	
118	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	24	23	23	22	92	
119	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	25	22	26	24	97	
120	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	24	23	25	25	97	

121	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	25	23	25	23	96
122	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	25	23	25	23	96
123	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	24	25	26	101	
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	23	25	25	26	99
125	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	24	24	25	96	
126	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	25	25	25	24	99
127	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	26	23	26	26	101
128	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	25	23	25	22	95
129	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	22	25	24	24	95
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	23	25	26	24	96
131	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	23	25	26	23	97
132	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	25	23	24	25	97
133	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	24	23	25	25	97
134	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	24	24	26	25	99
135	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	26	25	26	26	103
136	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26	26	26	25	103
137	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	22	25	25	24	96
138	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	23	22	24	23	92
139	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	21	25	25	27	96
140	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	24	24	23	22	93
141	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	26	26	26	24	102
142	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	26	24	26	23	99
143	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	26	26	24	22	96
144	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	27	24	24	25	100
145	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23	23	20	22	86
146	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	23	25	22	25	95
147	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	25	24	26	23	96
148	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	25	23	24	20	92
149	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	21	24	21	22	86
150	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	26	20	26	25	97

151	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	22	22	20	24	88	
152	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	22	27	25	26	100		
153	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	25	24	23	26	98	
154	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	23	23	24	24	94	
155	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	23	24	21	24	92	
156	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	24	24	23	23	94	
157	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	20	25	26	23	94	
158	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	25	22	26	22	95	
159	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	25	25	23	22	95	
160	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	22	26	24	23	95	
161	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	22	25	18	25	90	
162	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	24	26	18	27	95	
163	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	25	25	23	26	99	
164	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	26	22	25	22	95	
165	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	24	27	24	24	99	
166	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	25	25	22	26	98	
167	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	24	21	24	23	92

SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	20	24	24	68
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	24	23	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	24	24	25	73
4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	20	25	23	68
5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	24	25	23	72
6	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24	22	23	69
7	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	25	24	24	73
8	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	24	24	23	71
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	25	25	25	75
10	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	27	25	26	78
11	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	23	23	25	71
12	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	23	24	69
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	24	26	26	76
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	25	26	75
15	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26	24	26	76
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	26	26	21	73
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	25	24	26	75
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	24	25	23	72
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	25	25	26	76
20	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	23	26	26	75
21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	23	24	26	73
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	25	26	26	77
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	25	25	26	76
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	25	26	75
25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	25	26	26	77
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	23	24	20	67
27	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	26	25	24	75
28	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	24	25	25	74
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	23	25	21	69
30	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	24	24	26	74

31	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	26	25	25	76
32	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	26	25	77
33	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	26	25	25	76
34	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	25	24	26	75
35	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	25	27	26	78
36	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	26	24	27	77
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	26	24	75
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	25	27	24	76
39	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	25	26	26	77
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	25	27	26	78
41	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	26	26	26	78	
42	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	24	26	25	75	
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	26	26	25	77	
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	26	26	26	78	
45	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	26	26	24	76	
46	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	26	26	77	
47	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	26	26	25	77	
48	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	25	23	27	75	
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	26	26	25	77	
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	25	27	26	78	
51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	26	26	25	77	
52	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	28	27	25	80	
53	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	26	26	25	77	
54	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	26	28	26	80	
55	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	25	27	26	78	
56	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	28	27	27	82	
57	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	26	27	25	78	
58	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	26	27	26	79	
59	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	27	27	27	81	
60	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	26	26	27	79	
61	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	27	28	28	83	

62	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	25	25	27	77
63	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	27	27	26	80
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	26	26	24	76
65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	26	27	26	79
66	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	1	2	1	26	25	19	70
67	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	25	26	27	78
68	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	26	27	26	79
69	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	27	28	25	80
70	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	27	27	26	80
71	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	27	28	27	82
72	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	25	24	27	76
73	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	28	27	26	81
74	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	26	24	25	75
75	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	27	27	27	81
76	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	26	27	28	81
77	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	25	28	25	78
78	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	1	1	2	2	27	26	19	72
79	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	27	25	26	78
80	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	24	25	26	75
81	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	26	25	26	77
82	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	27	27	27	81
83	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	25	25	25	75
84	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	25	25	26	76
85	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	27	27	25	79
86	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	26	26	28	80
87	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	27	27	26	80
88	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	28	26	28	82
89	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	27	26	24	77
90	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	27	28	28	83
91	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	24	26	26	76
92	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	26	27	26	79

93	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	26	25	25	76
94	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	27	27	26	80
95	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	28	26	27	81	
96	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	27	27	27	81
97	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	28	28	27	83
98	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	24	25	25	74
99	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	25	27	25	77
100	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	24	27	27	78
101	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	27	28	27	82
102	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	27	26	26	79
103	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	22	21	22	65
104	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	25	24	21	70
105	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	25	24	24	73
106	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	21	24	23	68
107	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	24	23	20	67
108	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	23	24	25	72
109	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22	23	23	68
110	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	21	23	24	68
111	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	23	22	69
112	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	24	23	70
113	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25	24	24	73
114	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	23	71
115	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	24	24	73
116	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	23	23	25	71
117	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
118	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	25	24	24	73
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	23	22	25	70
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	24	25	73
121	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	25	24	26	75
122	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	24	26	26	76

123	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	26	24	25	75
124	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	24	21	70
125	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	23	26	25	74
126	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	25	24	25	74
127	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	23	24	25	72
128	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	23	26	26	75
129	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	25	26	24	75
130	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	26	26	25	77
131	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	25	22	72
132	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	24	24	24	72
133	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	25	21	24	70
134	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	24	27	24	75
135	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	25	27	25	77
136	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	26	26	26	78
137	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	26	27	24	77
138	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	23	23	22	68
139	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	21	21	24	66
140	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	24	23	25	72
141	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	24	26	26	76
142	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	24	26	24	74
143	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	25	25	23	73
144	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	26	26	24	76
145	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	21	20	23	64
146	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	24	26	26	76
147	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	25	25	25	75
148	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	23	23	22	68
149	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	26	26	25	77
150	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	26	26	26	78

151	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	24	22	24	70
152	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	21	24	24	69
153	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	22	24	25	71
154	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	24	24	22	70
155	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	21	18	21	60
156	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	25	23	24	72
157	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	22	25	22	69
158	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	24	22	17	63
159	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	23	23	25	71
160	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	24	24	22	70
161	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	20	22	22	64
162	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	23	22	24	69
163	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	26	22	20	68
164	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	24	22	24	70
165	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	25	22	25	72
166	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	24	24	25	73
167	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	25	23	21	69

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS

A. Variabel Kepuasan Kerja

1. Aspek Gaji

Correlations

		AITEM1	AITEM2	AITEM3	AITEM4	AITEM17	AITEM18	AITEM19	AITEM20	ASPEK_A
AITEM1	Pearson Correlation	1	-.053	.126	.145	.141	.187*	-.108	.021	.465**
	Sig. (2-tailed)		.495	.105	.062	.070	.015	.165	.790	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM2	Pearson Correlation	-.053	1	-.026	-.249**	-.027	.178*	.051	.057	.341**
	Sig. (2-tailed)	.495		.741	.001	.726	.021	.513	.461	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM3	Pearson Correlation	.126	-.026	1	-.171*	.068	.165*	.106	.035	.413**
	Sig. (2-tailed)	.105	.741		.027	.385	.033	.171	.650	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM4	Pearson Correlation	.145	-.249**	-.171*	1	.160*	-.026	-.053	-.001	.262**
	Sig. (2-tailed)	.062	.001	.027		.039	.734	.495	.989	.001
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM17	Pearson Correlation	.141	-.027	.068	.160*	1	.118	-.096	.106	.471**
	Sig. (2-tailed)	.070	.726	.385	.039		.128	.218	.171	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM18	Pearson Correlation	.187*	.178*	.165*	-.026	.118	1	-.054	-.163*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.015	.021	.033	.734	.128		.486	.036	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM19	Pearson Correlation	-.108	.051	.106	-.053	-.096	-.054	1	.006	.378**
	Sig. (2-tailed)	.165	.513	.171	.495	.218	.486		.941	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM20	Pearson Correlation	.021	.057	.035	-.001	.106	-.163*	.006	1	.338**
	Sig. (2-tailed)	.790	.461	.650	.989	.171	.036	.941		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_A	Pearson Correlation	.465**	.341**	.413**	.262**	.471**	.472**	.378**	.338**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

2. Aspek Pekerjaan

Correlations

		AITEM5	AITEM6	AITEM7	AITEM8	AITEM21	AITEM22	AITEM23	AITEM24	ASPEK_B
AITEM5	Pearson Correlation	1	.122	-.018	.219**	.078	.033	.133	-.162*	.473**
	Sig. (2-tailed)		.117	.815	.004	.319	.673	.086	.036	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM6	Pearson Correlation	.122	1	-.133	-.110	.044	.008	.138	.058	.430**
	Sig. (2-tailed)	.117		.086	.158	.576	.923	.074	.456	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM7	Pearson Correlation	-.018	-.133	1	.076	-.114	-.152*	-.078	.067	.339**
	Sig. (2-tailed)	.815	.086		.328	.141	.049	.316	.387	.002
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM8	Pearson Correlation	.219**	-.110	.076	1	.037	-.018	-.011	.035	.396**
	Sig. (2-tailed)	.004	.158	.328		.633	.819	.892	.651	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM21	Pearson Correlation	.078	.044	-.114	.037	1	.072	-.218**	.089	.343**
	Sig. (2-tailed)	.319	.576	.141	.633		.356	.005	.252	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM22	Pearson Correlation	.033	.008	-.152*	-.018	.072	1	-.027	-.016	.281**
	Sig. (2-tailed)	.673	.923	.049	.819	.356		.726	.840	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM23	Pearson Correlation	.133	.138	-.078	-.011	-.218**	-.027	1	-.046	.321**
	Sig. (2-tailed)	.086	.074	.316	.892	.005	.726		.551	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM24	Pearson Correlation	-.162*	.058	.067	.035	.089	-.016	-.046	1	.376**
	Sig. (2-tailed)	.036	.456	.387	.651	.252	.840	.551		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_B	Pearson Correlation	.473**	.430**	.339**	.396**	.343**	.281**	.321**	.376**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

3. Aspek Promosi

Correlations

		AITEM9	AITEM10	AITEM11	AITEM12	AITEM25	AITEM26	AITEM27	AITEM28	ASPEK_C
AITEM9	Pearson Correlation	1	.194*	-.004	.038	.059	.062	-.021	.016	.328**
	Sig. (2-tailed)		.012	.959	.630	.449	.429	.789	.835	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM10	Pearson Correlation	.194*	1	-.064	.028	.227**	.120	.212**	.070	.586**
	Sig. (2-tailed)	.012		.409	.718	.003	.123	.006	.366	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM11	Pearson Correlation	-.004	-.064	1	.207**	.065	-.048	-.039	.091	.362**
	Sig. (2-tailed)	.959	.409		.007	.404	.541	.619	.241	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM12	Pearson Correlation	.038	.028	.207**	1	.089	.076	.143	.089	.509**
	Sig. (2-tailed)	.630	.718	.007		.255	.326	.065	.254	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM25	Pearson Correlation	.059	.227**	.065	.089	1	-.035	-.028	-.047	.354**
	Sig. (2-tailed)	.449	.003	.404	.255		.656	.720	.547	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM26	Pearson Correlation	.062	.120	-.048	.076	-.035	1	-.081	-.120	.350**
	Sig. (2-tailed)	.429	.123	.541	.326	.656		.296	.122	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM27	Pearson Correlation	-.021	.212**	-.039	.143	-.028	-.081	1	.060	.392**
	Sig. (2-tailed)	.789	.006	.619	.065	.720	.296		.440	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM28	Pearson Correlation	.016	.070	.091	.089	-.047	-.120	.060	1	.365**
	Sig. (2-tailed)	.835	.366	.241	.254	.547	.122	.440		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_C	Pearson Correlation	.328**	.586**	.362**	.509**	.354**	.350**	.392**	.365**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

4. Aspek Rekan Kerja

Correlations

		AITEM13	AITEM14	AITEM15	AITEM16	AITEM29	AITEM30	AITEM31	AITEM32	ASPEK_D
AITEM13	Pearson Correlation	1	.043	-.164*	.035	.099	.204**	.121	.085	.472**
	Sig. (2-tailed)		.579	.034	.652	.205	.008	.120	.274	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM14	Pearson Correlation	.043	1	.006	-.109	.085	-.106	.003	.017	.298**
	Sig. (2-tailed)	.579		.943	.160	.272	.174	.974	.827	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM15	Pearson Correlation	-.164*	.006	1	.017	.188*	-.010	-.047	-.027	.308**
	Sig. (2-tailed)	.034	.943		.827	.015	.893	.543	.732	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM16	Pearson Correlation	.035	-.109	.017	1	-.029	.147	.322**	-.052	.428**
	Sig. (2-tailed)	.652	.160	.827		.712	.057	.000	.501	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM29	Pearson Correlation	.099	.085	.188*	-.029	1	-.082	.007	.170*	.442**
	Sig. (2-tailed)	.205	.272	.015	.712		.289	.931	.028	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM30	Pearson Correlation	.204**	-.106	-.010	.147	-.082	1	.133	-.080	.387**
	Sig. (2-tailed)	.008	.174	.893	.057	.289		.088	.306	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM31	Pearson Correlation	.121	.003	-.047	.322**	.007	.133	1	.018	.504**
	Sig. (2-tailed)	.120	.974	.543	.000	.931	.088		.821	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM32	Pearson Correlation	.085	.017	-.027	-.052	.170*	-.080	.018	1	.316**
	Sig. (2-tailed)	.274	.827	.732	.501	.028	.306	.821		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_D	Pearson Correlation	.472**	.298**	.308**	.428**	.442**	.387**	.504**	.316**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

B. Variabel Efikasi Diri

1. Aspek Kesulitan

Correlations

		AITEM1	AITEM2	AITEM3	AITEM4	AITEM13	AITEM14	AITEM15	AITEM16	ASPEK_A
AITEM1	Pearson Correlation	1	-.032	.144	.209**	.138	.045	.008	.089	.467**
	Sig. (2-tailed)		.685	.063	.007	.075	.565	.923	.253	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM2	Pearson Correlation	-.032	1	-.091	-.027	.095	.113	.115	-.041	.395**
	Sig. (2-tailed)	.685		.244	.731	.224	.146	.137	.599	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM3	Pearson Correlation	.144	-.091	1	-.020	-.051	.038	.060	.190*	.382**
	Sig. (2-tailed)	.063	.244		.801	.516	.629	.440	.014	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM4	Pearson Correlation	.209**	-.027	-.020	1	.111	.113	.056	.000	.417**
	Sig. (2-tailed)	.007	.731	.801		.154	.147	.470	.997	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM13	Pearson Correlation	.138	.095	-.051	.111	1	.087	.007	.011	.360**
	Sig. (2-tailed)	.075	.224	.516	.154		.266	.924	.883	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM14	Pearson Correlation	.045	.113	.038	.113	.087	1	.046	-.049	.469**
	Sig. (2-tailed)	.565	.146	.629	.147	.266		.557	.531	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM15	Pearson Correlation	.008	.115	.060	.056	.007	.046	1	.012	.404**
	Sig. (2-tailed)	.923	.137	.440	.470	.924	.557		.879	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM16	Pearson Correlation	.089	-.041	.190*	.000	.011	-.049	.012	1	.368**
	Sig. (2-tailed)	.253	.599	.014	.997	.883	.531	.879		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_A	Pearson Correlation	.467**	.395**	.382**	.417**	.360**	.469**	.404**	.368**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

2. Aspek Kekuatan

Correlations

		AITEM5	AITEM6	AITEM7	AITEM8	AITEM17	AITEM18	AITEM19	AITEM20	ASPEK_B
AITEM5	Pearson Correlation	1	.151	.118	.125	.007	.046	.026	.011	.391**
	Sig. (2-tailed)		.052	.128	.107	.925	.559	.743	.888	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM6	Pearson Correlation	.151	1	-.083	-.035	.096	.070	.195*	.211**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.052		.286	.657	.218	.372	.012	.006	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM7	Pearson Correlation	.118	-.083	1	-.031	.154*	.096	.005	.091	.365**
	Sig. (2-tailed)	.128	.286		.688	.046	.218	.946	.243	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM8	Pearson Correlation	.125	-.035	-.031	1	.181*	-.056	-.080	.157*	.329**
	Sig. (2-tailed)	.107	.657	.688		.020	.469	.302	.043	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM17	Pearson Correlation	.007	.096	.154*	.181*	1	-.047	-.049	.368**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.925	.218	.046	.020		.544	.533	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM18	Pearson Correlation	.046	.070	.096	-.056	-.047	1	-.114	.098	.384**
	Sig. (2-tailed)	.559	.372	.218	.469	.544		.142	.206	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM19	Pearson Correlation	.026	.195*	.005	-.080	-.049	-.114	1	-.020	.381**
	Sig. (2-tailed)	.743	.012	.946	.302	.533	.142		.799	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM20	Pearson Correlation	.011	.211**	.091	.157*	.368**	.098	-.020	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.888	.006	.243	.043	.000	.206	.799		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_B	Pearson Correlation	.391**	.533**	.365**	.329**	.485**	.384**	.381**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

3. Aspek Generalisasi

Correlations

		AITEM9	AITEM10	AITEM11	AITEM12	AITEM21	AITEM22	AITEM23	AITEM24	ASPEK_C
AITEM9	Pearson Correlation	1	-.060	.075	.090	-.004	-.036	.110	-.028	.310**
	Sig. (2-tailed)		.440	.332	.249	.962	.644	.157	.724	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM10	Pearson Correlation	-.060	1	-.200**	.060	.005	.106	.016	.063	.331**
	Sig. (2-tailed)	.440		.010	.444	.945	.172	.839	.421	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM11	Pearson Correlation	.075	-.200**	1	.004	-.064	.077	.022	.186*	.308**
	Sig. (2-tailed)	.332	.010		.955	.409	.321	.774	.016	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM12	Pearson Correlation	.090	.060	.004	1	.064	.126	.148	.153*	.452**
	Sig. (2-tailed)	.249	.444	.955		.415	.103	.056	.049	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM21	Pearson Correlation	-.004	.005	-.064	.064	1	.216**	.097	.080	.355**
	Sig. (2-tailed)	.962	.945	.409	.415		.005	.214	.307	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM22	Pearson Correlation	-.036	.106	.077	.126	.216**	1	.178*	.179*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.644	.172	.321	.103	.005		.021	.020	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM23	Pearson Correlation	.110	.016	.022	.148	.097	.178*	1	.122	.518**
	Sig. (2-tailed)	.157	.839	.774	.056	.214	.021		.116	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
AITEM24	Pearson Correlation	-.028	.063	.186*	.153*	.080	.179*	.122	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.724	.421	.016	.049	.307	.020	.116		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
ASPEK_C	Pearson Correlation	.310**	.331**	.308**	.452**	.355**	.577**	.518**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS

A. Variabel Kepuasan Kerja

Aspek A

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.058	7

Aspek B

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.058	7

Aspek C

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.287	8

Aspek D

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.274	7

Semua Aspek

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	29

B. Variabel Efikasi Diri

Aspek A

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.281	8

Aspek B

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.337	8

Aspek C

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.359	8

Semua Aspek

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	24

Lampiran 5. Karakteristik Subjek Penelitian

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-29	69	41.3	41.3	41.3
	30-36	55	32.9	32.9	74.3
	37-43	22	13.2	13.2	87.4
	44-50	17	10.2	10.2	97.6
	51-55	4	2.4	2.4	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	68	40.7	40.7	40.7
Valid	Perempuan	99	59.3	59.3	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif & Kategorisasi SPSS

A. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN_KERJA	167	77	101	90.49	4.429
EFIKASI DIRI	167	60	83	74.59	4.433
Valid N (listwise)	167				

B. Uji Kategorisasi

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	30	17.9	18.0	18.0
	Tinggi	134	79.8	80.2	98.2
	Sedang	3	1.8	1.8	100.0
	Total	167	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		168	100.0		

Efikasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	29	17.3	17.4	17.4
	Tinggi	133	79.2	79.6	97.0
	Sedang	5	3.0	3.0	100.0
	Total	167	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		168	100.0		

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi SPSS

A. Uji Asumsi Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN_KERJA	.074	167	.025	.986	167	.101
EFIKASI_DIRI	.084	167	.006	.989	167	.192

a. Lilliefors Significance Correction

B. Uji Asumsi Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA* EFIKASI_DIRI	Between Groups	(Combined)	1652.200	21	78.676	7.114	.000
		Linearity	1380.806	1	1380.806	124.861	.000
		Deviation from Linearity	271.395	20	13.570	1.227	.240
Within Groups			1603.512	145	11.059		
Total			3255.713	166			

C. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.341	2.828		2.242	.026
	EFIKASI_DIRI	-.051	.038	-.104	-1.339	.183

a. Dependent Variable: abres1

Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana SPSS

A. Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380.806	1	1380.806	121.517	.000 ^b
	Residual	1874.907	165	11.363		
	Total	3255.713	166			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), EFIKASI_DIRI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.421	3.371

a. Predictors: (Constant), EFIKASI_DIRI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.961	4.410		9.516	.000
	EFIKASI_DIRI	.651	.059	.651	11.023	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA