



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JEMSI>editor@dinastirev.org

PENGARUH SELF-EFFICACY , LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PUSKESMAS AIR HAJI KABUPATEN PESISIR SELATAN

Yeki Candra

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 24 November 2019

Revised: 30 November 2019

Issued: 5 Desember 2019

(filled in by Editor)

Corresponding author: first author

E-mail:

[yekicandra19@gmail](mailto:yekicandra19@gmail.com)



DOI:10.31933/JEMSI

Abstrac: *Department of Management, "(Effect of Self- efficacy, Locus Of Control towards employee satisfaction of employees with organizational culture as variables moderate water clinics in South Coastal district Haji)". This research aims to test how big the influence Of Self-eficacy, Locus Of Control towards employee satisfaction of employees with organizational culture as variables Of moderate inSouth Coastal district Haji. Samples of this study as much as 81 and using the method of analysis of double linear reigration, Test T, Test f and coefficient of determination using SPSS 2.1The results of research obtained based on partial test (Test T) obtained: There is a significant positive influence between Self-eficacy (X1) to employee satisfaction. There is a positive but insignificant influence of the Locus Of Control (X2) against employee satisfaction. Together there is a positive and significant influence between Self-eficacy, Locus Of Control against employee satisfaction with the organization culture as a variable of moderate in the water Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.*

Keywords: *Self-eficacy, Locus Of Control*

PENDAHULUAN

Adapun Objek Puskesmas Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan merupakan Puskesmas yang berlokasi di Provinsi Sumatera Barat dengan alamat Jl. Raya Padang Bengkulu Koto Panai Air Haji Seperti hal nya terkait permasalahan - permasalahan yang terjadi di dunia kerja dalam sebuah perusahaan. Bahwa Puskesmas Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan juga tidak luput dari permasalahan - permasalahan tersebut terkait akan komunikasi karyawan serta pelayanan karyawan terhadap pasien yang kurang baik dan fasilitas, seperti fasilitas alat medis untuk kesehatan, dan ruangan untuk proses rawat inap, untuk pasien juga berkurang di Puskesmas

Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, adanya komplain dari pasien atau masyarakat di akibatkan oleh harapan pasien dan kepuasan suatu pelayanan fasilitas yang belum terpenuhi sehingga mengakibatkan kurangnya kepuasan pasien yang belum optimal karena kualitas pelayanan dan fasilitas yang belum maksimal.

Tabel 1.
Pencapaian Target & Realisasi Dari Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi Capaian / Tahun
(1)	(2)	(3)	(4)
Usia Harapan Hidup (UHH)	2014	100%	68,4%
Angka kematian Ibu (AKI)	2015	100%	68,9%
Angka kematian Bayi (AKB)	2016	100%	68,9%
Pelayanan Kematian Lansia	2017	100%	68,9%
K4 Ibu Hamil	2018	100%	68,9%

Sumber: Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

Tabel diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan yang berjudul “Pengaruh Self-efficacy, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 2.
Latar Belakang Pendidikan karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

NO	Pendidikan	Jumlah dan Status Karyawan		Jumlah
		L	P	
1.	F-Dok	1	2	3
2.	Akper	-	7	7
3.	FKG	-	1	1
4.	SMAK	-	1	1
5.	SPK	-	11	11
6.	Akbid	-	18	18
7.	Pek.Kes	-	2	2
8.	Bidan	-	18	18
9.	AKL	-	2	2
10.	FKM	-	2	2
11.	AKG	-	1	1
12.	DII.Gizi	-	1	1
13.	Analisis	-	1	1
14.	APIKES	-	2	2
15.	AKZI	-	1	1
16.	AMF	-	1	1
17.	A.Apoteker	-	1	1

Jumlah	1	72	71
--------	---	----	----

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa latar belakang pendidikan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan Banyak yang memiliki pendidikan akbid dan kebidanan.

Berdasarkan masalah di atas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut::

1. *Self-Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan?
2. *Locus Of Control* Berpengaruh TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan?
3. *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan?
4. *Locus Of Control* berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PuskesmasSeberang Padang?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa Nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan Lingkungan. Kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Menurut Handoko (2016:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Self-efficacy

Self-Efficacy merupakan salah satu variabel yang diteliti oleh peneliti. Karena *self-efficacy* merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Dibawah ini dijelaskan mengenai hal hal yang mendasari pengertian *self-efficacy* menurut para ahli, dimensi dan indikator *self-efficacy* dan faktor - faktor penyebab *self-efficacy*. Sedangkan menurut Bandura Lau, 2015 mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.

3. Locus of control

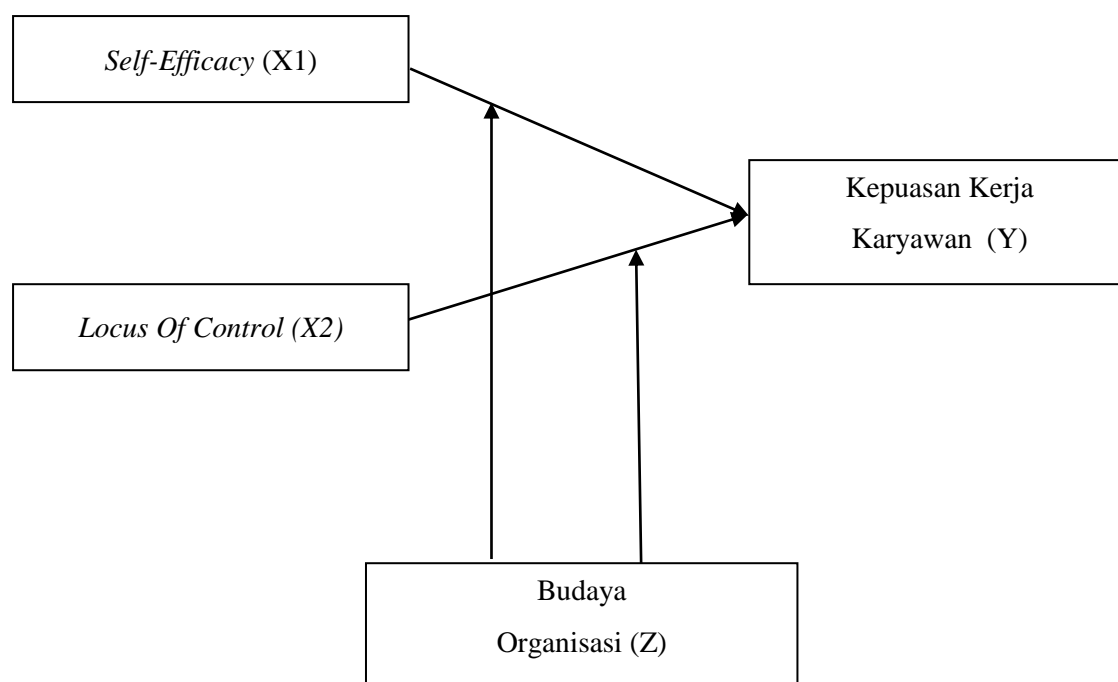
Locus of control tidak bersifat statis melainkan juga dapat berubah individu yang menganut *locus of control internal* dapat berubah menjadi individu yang menganut *locus of control eksternal*, dan juga sebaliknya .

Sedangkan Menurut Jayanti, (2017:2) *Locus of control* menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam dirinya.

4. Budaya Organisasi

Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk namun, Semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Menurut Edgar H. Shein (2014:116) Mengatakan Budaya Organisasi merupakan hasil dari interaksi antara :

- a. Bias dan asumsi para pendirinya, dan
- b. Apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi yang dipekerjakan oleh para pendiri, dari pengalaman mereka sendiri.



Gambar 1. Kerangka Fikir

5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka Pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut :

- H1 : *Self-Efficacy* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.
- H2 : *Locus Of Control* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.
- H3 : *Self-Efficacy* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.
- H4 : *Locus Of Control* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini menggunakan, Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2014:308), Data Primer dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, berdasarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang terdiri dari : Variabel X *Self-efficacy* dan *Locus Of Control* dan variabel Y Kepuasan Kerja. Sedangkan Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen sugiyono (2014:309) Sifat dari data sekunder ini adalah sebagai pendukung data primer. Data ini berupa dat Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, berkaitan dengan kepuasan kerja yang relevan digunakan sebagai pelengkap di dalam penelitian.

Menurut Riduwan (2015), analisis regresi linier berganda adalah penegmbangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua lebih.

Secara umum formulir dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots e ,$$

dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = koefisien korelasi

X1 = *Self-efficacy*

X2 = *Locus Of Control*

e = Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel Pemoderasi pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. Dalam analisis ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : *self-efficacy* (X_1) dan *locus of control* (X_2) secara simultan terhadap variable dependen : kepuasan kerja karyawan (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variabel pemoderasi dengan asumsi variable independen lain dianggap konstan.

Tabel 3.
Regresi Berganda Linier Berganda Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.506	3.215		.780	.438
	<i>Self</i>	.764	.066	.801	11.652	.000
	<i>Locus</i>	.029	.075	.026	.382	.703
	Budaya	.157	.075	.139	2.102	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2,506 + 0,764X_1 + 0,029X_2 + 0,157Z$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,506; artinya jika *self-efficacy* (X_1), *locus of control* (X_2) dan budaya organisasi (Z) konstan (tetap), maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 2,506.
2. Koefisien regresi variabel *self-efficacy* (X_1) sebesar 0,764; jika variabel *self-efficacy* (X_1) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel *locus of control* (X_2) dan budaya organisasi (Z) bernilai konstan (tetap) maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,764.
3. Koefisien regresi variabel *locus of control* (X_2) sebesar 0,029; jika *locus of control* (X_2) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel *self-efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (Z) bernilai konstan (tetap) maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,029.

4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi(Z) sebesar 0,157; jika variabel budaya organisasi(Z) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel *self-efficacy* (X_1) dan *locus of control* (X_2) diabaikan (0) maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,157.

Tabel 4.
Regresi Berganda Linier Berganda Model II

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	19.478	1.876			10.381	.000
1 X1_Z	.025	.003	.873		7.970	.000
X2_Z	-.010	.003	-.320		-2.921	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 19,478 + 0,025[X_1 * Z] - 0,010[X_2 * Z]$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 19,478; artinya jika moderasi I [$X_1 * Z$] dan moderasi II [$X_2 * Z$] konstan (tetap), maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 19,478.
2. Koefisien regresi variabel moderasi I [$X_1 * Z$] sebesar 0,025; jika variabel moderasi I [$X_1 * Z$] mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel moderasi II [$X_2 * Z$] bernilai konstan (tetap) maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,025.
3. Koefisien regresi variabel moderasi II [$X_2 * Z$] sebesar -0,010; jika moderasi II [$X_2 * Z$] mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel moderasi I [$X_1 * Z$] bernilai konstan (tetap) maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,010.

Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ yaitu $81 - 2 - 1 = 78$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk *t* tabel sebesar 1,990.

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil daripada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari pengujian pada variabel *self-efficacy* (X_1) dan *locus of control* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variabel pemoderasiterlihat pada table 4.20 dan 4.21 diatas:

1. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (16,652>1,990) dengan tingkat signifikan (0,000<0,05), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel (0,382>1,990) dengan tingkat signifikan (0,703<0,05), artinya secara parsial terdapat tidak pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi
Dari tabel diatas di ketahui t hitung >t tabel (7,970>1,990) dengan tingkat signifikan (0,000<0,05), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi variabel *self-efficacy* dengan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi
Dari tabel diatas di ketahui t hitung <t tabel (-2,921<1,990) dengan tingkat signifikan (0,005<0,05), artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara interaksi variabel *locus of control* dengan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel *self-efficacy* (X_1) dan *locus of control* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variabel pemoderasi. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2sisi) untuk nilai F_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (jumlah variabel-1) atau $3-1=2$ ($n-k-1$) atau $81-2-1=78$, maka hasil untuk F_{tabel} adalah 3,113.

Tabel 5.
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan Model I
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.183	3	207.394	51.938	.000 ^b
	Residual	307.471	77	3.993		
	Total	929.654	80			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Budaya, Self, Locus

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan $F_{hitung} 51,938 > F_{tabel} 3,113$ maka penulis berkesimpulan *self-efficacy* (X_1), *locus of control* (X_2) dan budaya organisasi(Z)mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5.
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan Model II

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	454.014	2	227.007	37.227	.000 ^b
Residual	475.641	78	6.098		
Total	929.654	80			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), X2_Z, X1_Z

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan $F_{hitung} 37,227 > F_{tabel} 3,113$ maka penulis berkesimpulan moderasi I [$X_1 * Z$] dan moderasi II [$X_2 * Z$] mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *self-efficacy* (X_1), *locus of control* (X_2) dan budaya organisasi(Z) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Table 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.659	1.998

a. Predictors: (Constant), Budaya, Self, Locus

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R²* (*R square*) sebesar 0,659 atau 65,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *self-efficacy* (X_1), *locus of control* (X_2) dan budaya organisasi(Z) terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,659 atau 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Table 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.475	2.469

a. Predictors: (Constant), X2_Z, X1_Z

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,475 atau 47,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel interaksi variabel *self-efficacy* dengan budaya organisasi [X_1*Z] dan variabel interaksi *locus of control* dengan budaya organisasi [X_2*Z] terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,475 atau 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan hal – hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dapat dilihat di tabel 4.20 yang menunjukkan nilai signifikan 0,000 dibawah (lebih kecil) dari 0,05. **H_1 diterima** yang berarti dapat disimpulkan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanah,dkk (2016) yang juga menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dapat dilihat di tabel 4.20 yang menunjukkan nilai signifikan 0,703 diatas (lebih besar) dari 0,05. **H_2 ditolak** yang berarti dapat disimpulkan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. baik atau buruknya karyawan dalam mengontrol diri mereka atas keinginan mereka, tidak akan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanah,dkk (2016) yang juga menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan interaksi variabel *self-efficacy* dengan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dapat dilihat di tabel 4.21 yang menunjukkan nilai signifikan 0,000 dibawah (lebih kecil) dari 0,05. **H_3 diterima** yang berarti dapat disimpulkan budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan interaksi variabel *locus of control* dengan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dapat dilihat di tabel 4.21 yang menunjukkan nilai signifikan 0,005 dibawah (lebih kecil) dari 0,05. **H_4 diterima** yang berarti dapat disimpulkan budaya organisasi memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, hal ini dapat di ketahu dari t hitung $> t$ tabel ($16,652 > 1,990$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, hal ini dapat di ketahu dari t hitung $< t$ tabel ($0,382 < 1,990$) dengan tingkat signifikan ($0,703 < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat di ketahu dari ketahu t hitung $> t$ tabel ($7,970 > 1,990$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi variabel *self-efficacy* dengan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, artinya budaya organisasi
4. mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima..
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat di ketahu dari t hitung $< t$ tabel ($-2,921 < 1,990$) dengan tingkat signifikan ($0,005 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi variabel *locus of control* dengan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, artinya budaya organisasi memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak:

1. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan pihak manajemen Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan sebaiknya memberikan jaminan kesehatan, memberikan pengawasan dan mekanisme bonus yang memadai, sehingga karyawan mampu berkontribusi besar kepada perusahaan
 - b. Diharapkan perusahaan menjali hubungan yang baik dengan karyawan, sehingga karyawan dapat megembangkan kemampuan dirinya, yang juga akan berdampak baik bagi perusahaan.
2. Bagi karyawan
 - a. Karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi yang juga akan berdampak terhadap perusahaan.
 - b. Karyawan diharapkan mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian sebaiknya mengambil sampel dari keseluruhan karyawan perusahaan agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik. Serta penelitian selanjutnya harus dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti financial attitude, literasi keuangan dan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian, tidak hanya pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan, tetapi juga pada industri lainya maupun instansi pemerintahan sehingga permasalahan dapat di generalisir.

DAFTAR RUJUKAN

- Baron dan Byne Gufron dan rinaswita, (2016) Self efficacy Sebagai Evaluasi Seseorang Mengenai Kemampuan atau kompetensi diri.
- Bandura, (2014). *self-efficacy ,locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kepercayaan individu.
- Bandura Lunenburg, (2015) *self-efficacy ,locus of control*, Terhadap pengorganisasian
- Birgid dan Gernot, (2014) Kepuasan kerja dengan self-efficacy dalam hubungan positif dan signifikan
- Edwin B. Flippo(2015:23) dalam Danang adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan organisasi.
- Fred, C. Lunenburg, (2015)*past performance, vicarious experience, verbal persuasion, emotional cues.*
- Ferial, (2016 : 1:310) Locus of control terhadap kompetensi yang dimiliki individu
- Handoko ,(2016:75) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan.
- Hasibuan ,(2016 :206) Kepuasan dan fungsi dalam individu dan indikator dalam kepuasan kerja.
- Hartiningtyas, (2016 :1129) karakteristik psikologi sebagai keyakinan masing-masing individu.
- Judge dan Bono, (2015) Self-efficacy mempunyai keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan baik.
- Jewel,(2014) Kepuasan kerja berkaitan dengan individu atas kemampuan yang dimilikinya
- Jayanti ,(2017:02) Locus Of Control dan tingkat keyakinan dapat mengendalikan faktor-faktor mempengaruhi penghasilan.
- Kretner dan Kinicki ,(2015:175) Kepuasan kerja mempengaruhi pemenuhan kebutuhan dan pencapaian nilai.
- Liza, (2014) Self-efficacy mempresentasikan penelitian tingkatan, kekuatan keadaan umum.
- Marliani,(2015: 244) Kepuasan kerja dan sikap positif yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan.
- Muah, (2017 : 03) Locus of control tanggung jawab terhadap kegiatan dalam kontrol atau diluar control
- Moma, La (2014). Peningkatan self-efficacy matematis siswa SMP melalui Pembelajaran generatife. Cakrawala Pendidikan, 3, 434-444.
- Marihot Tua E.H. dalam Danang (2015:1) manajemen sumber daya manusia : “*Human resources management isthe activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a highperforming workforce within the organizatin*”
- Prasetya (2016) Self-eficacy yang tinggi untuk mencapai suatu kinerja yang baik.
- Rizal dkk, (2015)*self-efficacy dan locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Sarita dan agustia (2014) *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan dan pengorganisasian.

- Sopiah (2017:170) *jobsatification ia a pleasurable oremotional state resulting from the appraisal of one's or job expreince.*
- Sanjiwani dan Wisadha , (2016:928)*locus of control ,locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja Karyawan.*
- Sapariyah ,2015. Pengaruh *Self-esteem , self-efficacy* Terhadap kinerja karyawan.
- Sugiyono,(2015) Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D Yogyakarta: CAPS
- Suprayogi, (2017 :133) Locus of control dapat mengetahui peristiwa dalam hidup.
- Sekaran, (2014) ,*Research Method for Business, Meetodologi Penelitian Untuk Bisnis.*
Jakarta
- Yakin dan erdil (2014).*self-efficacy, locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.