



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL,
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Taufik Isnanto ¹⁾, Mei Indrawati ²⁾, Muninghar ³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra**

INFORMASI ARTIKEL

*Dikirim : 01 Mei 2020
Revisi pertama : 07 Mei 2020
Diterima : 13 Mei 2020
Tersedia online : 20 Mei 2020*

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Locus of Control, Stress Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Email : taufik.isnanto@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi budaya organisasi, locus of control, stress kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Jenis penelitian ini explanatory research dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 67 orang. Sampel ditentukan secara total sampling sebanyak 67 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, locus of control, stress kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja semuanya dalam kondisi baik. Budaya organisasi dan locus of control memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, locus of control, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan locus of control memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja para anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, sehingga sudah seharusnya pimpinan memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan bersama. Peningkatan kinerja juga erat kaitannya dengan cara bagaimana instansi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Karena menurut Sari (2018:58) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja juga kepuasan kerja pegawai diantaranya budaya organisasi, *locus of control*, dan juga stress kerja pegawai. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya (Robbins, 2015). Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Locus of control memiliki fungsi kendali dalam setiap peran individu, keterlibatan peran kerja pegawai dalam sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi *locus of control* itu sendiri. Hal ini menentukan bagaimana sebaiknya leader memberi arahan kepada pegawai sesuai dengan kecenderungan masing-masing. Pegawai yang cenderung memiliki potensi internal hendaknya didorong dengan motivasi gaya internal begitu pula dengan pegawai dengan kecenderungan eksternal juga diberi motivasi dengan gaya eksternal. Hal ini akan berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai sebagai tujuan target organisasi. *Locus of control* mempengaruhi kinerja dalam proses keberlangsungan sebuah organisasi.

Stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rieger dan Slocum dalam Handoko, 2011:18). Penelitian yang dilakukan (Slocum dalam Handoko, 2011:86) menyatakan bahwa stres kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan (Cahyana dan Jati, 2017:45) menyatakan bahwa hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerja pegawai semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para pegawainya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi, *locus of control*, stress kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
5. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
8. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
9. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
10. Apakah *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
11. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan kondisi budaya organisasi, *locus of control*, stress kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
11. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2016:16), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010; 271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Menurut Robbins (2015:78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Budaya Organisasi

Robbins dan Timoty (2015:153) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Davis dalam Moehariono (2012:336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Robbins dan Judge (2015) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi.

Locus of control

Locus of control merupakan dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa individu berperilaku dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya (Cvetanovsky *et al*, Ghufron *et al*, 2011:45). Rotter (dalam Ghufron *et al* 2011:75) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan gambaran keyakinan individu mengenai sumber penentu prilakunya. Menurut Rotter, terdapat empat aspek yang mendasari *locus of control* yaitu potensi perilaku, harapan, *P-valuenstur* penguat dan suasana psikologis. Dengan demikian, *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku dan kejadian serta peristiwa dalam hidupnya, apakah disebabkan oleh faktor dalam dirinya yaitu keputusan dan keinginannya sendiri atau disebabkan oleh faktor lain di luar dirinya.

Stres Kerja

Menurut Robbins (2015:63) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:76) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan

kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada data- data bersifat angka yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2010).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. Lettu Suyitno No.39, Bojonegoro.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 67 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan secara *total sampling* sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *total sampling, total sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer yang berupa informasi langsung dengan membagikan daftar pertanyaan kepada pegawai ke Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Data primer ini merupakan data utama yang akan dianalisis dengan program komputer SPSS.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang diperoleh dari kantor dinas pekerjaan umum bina marga dan penataan ruang kabupaten Bojonegoro meliputi, surat kabar, majalah, dan literatur lainya yang menunjang. Data tersebut kemudian diolah untuk menunjang pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memposisikan variabel *intervening* sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif, dimana pengujian ini digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z) Budaya organisasi (X1), *locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	67	3.13	4.88	4.0200	.41455
<i>Locus of Control</i>	67	3.00	4.71	3.9213	.42255
Stress Kerja	67	3.00	4.67	3.9558	.47099
Kepuasan kerja	67	3.25	4.50	3.9478	.37065
Kinerja pegawai	67	3.50	5.00	4.0661	.33536
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Untuk mengetahui kondisi variabel Kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z) Budaya organisasi (X1), *locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel Budaya organisasi dalam kondisi baik, variabel *Locus of Control* dalam kondisi baik, variabel stress kerja dalam kondisi baik, variabel kepuasan kerja dalam kondisi baik, begitu juga variabel Kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.8438 dalam kondisi baik.

Pengaruh Budaya organisasi, *Locus of Control*, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Budaya organisasi (X1), *Locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil analisis pada *model summary* berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Budaya organisasi, Locus of Control, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.455 ^a	0.207	0.170	0.33774

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.207 yang berarti bahwa 20.7% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi, *Locus of Control*, dan Stress Kerja, sedangkan sisanya sebesar 79.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi (X1), *Locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan (Z) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Locus of Control, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	.476		4.440	.000
	Budaya organisasi	.219	.313	.241	2.673	.019
	<i>Locus of Control</i>	.182	.476	.214	1.263	.044
	<i>Stress kerja</i>	.148	.217	.188	.355	.724

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.241 dan nilai t hitung sebesar 2.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.019 \leq 0.05$). Oleh karena itu Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Budaya organisasi, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan sebesar $0.241^2 = 0.058081$ atau sebesar 5.8%.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel *Locus of Control* terhadap Kepuasan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.214 dan nilai t hitung sebesar 1.263 dengan nilai signifikansi sebesar 0.044, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.044 \leq 0.05$). Oleh karena itu *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten

Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*, dengan besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* terhadap Kepuasan sebesar $0.214^2 = 0.045796$ atau sebesar 4.58%.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.188 dan nilai *t* hitung sebesar 0.355 dengan nilai signifikansi sebesar 0.724, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.724 \geq 0.05$). Oleh karena itu Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja tidak dapat dipengaruhi oleh Stress Kerja, dengan besarnya kontribusi variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan sebesar $0.188^2 = 0.035344$ atau sebesar 3.5%.

Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur kedua, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Budaya organisasi (X1), *locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Budaya organisasi, Locus of Control, stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.651 ^a	0.424	0.387	0.26257

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.424 yang berarti bahwa 42.4% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi, *Locus of Control* dan Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi (X1), *locus of Control* (X2), Stress Kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Locus of Control dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.707	.424		4.026	.000
	Budaya organisasi	.313	.090	.387	3.487	.001
	<i>Locus of Control</i>	.493	.370	.261	2.414	.019

Lanjutan Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Budaya organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Stress Kerja	.513	.324	.282	2.813	.007
	Kepuasan	.252	.098	.278	2.572	.013

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.387 dan nilai t hitung sebesar 3.487 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 \leq 0.05$). Oleh karena itu Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Budaya organisasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0.387^2 = 0.149769$ atau sebesar 14.9%.

Pengaruh Langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.261 dan nilai t hitung sebesar 2.414 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.019 \leq 0.05$). Oleh karena itu *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Dengan besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.261^2 = 0.068121$ atau sebesar 6.8%.

Pengaruh Langsung Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.282 dan nilai t hitung sebesar 1.282 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.007 \leq 0.05$). Oleh karena itu Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Stress Kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.282^2 = 0.079524$ atau sebesar 7.95%.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.278 dan nilai *t* hitung sebesar 2.572 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.013 \leq 0.05$). Oleh karena itu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dengan besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.278^2 = 0.077284$ atau sebesar 7.73%.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0.241^2 = 0.058$ atau sebesar 5.8%, variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $0.387^2 = 0.149769$ atau sebesar 14.9%. dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.278^2 = 0.077284$ atau sebesar 7.73%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar :

$$0.387 + (0.241 \times 0.278) = 0.387 + 0.066998 = 0.453998$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0.453998 atau sebesar 45.4%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dan kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), pada jalur kedua Budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_a diterima dan H_o ditolak karena baik jalur yang pertama maupun jalur yang kedua berpengaruh signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) $0.214^2 = 0.045796$ atau sebesar 4.58%, pada variabel *Locus of Control* (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $0.261^2 = 0.068121$ atau sebesar 6.8%. Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.278^2 = 0.077284$ atau sebesar 7.73%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel *Locus of Control* (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) melalui Kinerja pegawai (Y), yaitu sebesar :

$$0.261 + (0.214 \times 0.278) = 0.261 + 0.059492 = 0.320492$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel *Locus of Control* (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0.320492 atau sebesar 32.05%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama *Locus of Control* (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pada jalur

kedua *Locus of Control* (X_2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), begitu juga kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_a diterima dan H_o ditolak karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Locus of Control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Stress Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0.188^2 = 0.035344$ atau sebesar 3.5%, pada variabel Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu $0.282^2 = 0.079524$ atau sebesar 7.95% dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.278^2 = 0.077284$ atau sebesar 7.73%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Stress Kerja (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) melalui Kinerja pegawai (Y), yaitu sebesar :

$$0.282 + (0.188 \times 0.278) = 0.282 + 0.052264 = 0.334264$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0.334264 atau sebesar 33.43%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Stress Kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pada jalur kedua Stress Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), begitu juga kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_a ditolak dan H_o diterima karena jalur pertama dan jalur kedua salah satunya ada yang tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stress Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya organisasi dalam kondisi baik, variabel *Locus of Control* dalam kondisi baik, variabel stress kerja dalam kondisi baik, variabel kepuasan kerja dalam kondisi baik, adapun juga variabel Kinerja pegawai dalam kondisi baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1), *locus of Control* (X_2), Stress Kerja (X_3), kepuasan kerja (Z) dan Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.

Berdasarkan hasil analisis Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Budaya organisasi maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar 0.058081 atau sebesar 5.8%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sasuwe, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa Uji parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada *Locus of Control* maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar 0.045796 atau sebesar 4.58%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fiqih Amalini (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Stress Kerja maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar 0.035344 atau sebesar 3.5%. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Sasuwe, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa Uji parsial stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Budaya organisasi maka akan mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.149769 atau sebesar 14.9%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.

Berdasarkan hasil analisis *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada *Locus of Control* maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.068121 atau sebesar 6.8%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fiqih Amalini (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Stress Kerja maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro,

dengan besarnya kontribusi variabel Stress Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.079524 atau sebesar 7.95%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oemar (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan/ korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin dilihat dari nilai R Square yaitu 0,624 yang memberikan pengertian bahwa 62,4% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X),.

Berdasarkan hasil analisis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.077284 atau sebesar 7.73%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rindiantika Sari (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040

Berdasarkan hasil analisis Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro karena baik jalur yang pertama maupun jalur yang kedua berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Budaya organisasi maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 0.453998 atau sebesar 45.4%.

Berdasarkan hasil analisis *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada *Locus of Control* maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebesar .320492 atau sebesar 32.05%.

Berdasarkan hasil analisis Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro karena jalur pertama dan jalur kedua salah satunya ada yang tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Stress Kerja maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, dengan besarnya kontribusi variabel Stress Kerja terhadap kinerja

pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebesar sebesar 0.334264 atau sebesar 33.43%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Budaya organisasi, *locus of control*, stress kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10. *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
11. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka dapat peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro perlu adanya peningkatan pada Budaya organisasi karena mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun kepuasan kerja pegawai. untuk meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan masukan kepada pegawai untuk lebih berinovasi lagi agar lebih berani untuk mengambil resiko dan lebih memperhatikan hasil pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro perlu adanya peningkatan pada *Locus of control* karena mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun kepuasan kerja pegawai. Peningkatan *Locus of control* dapat dilakukan dengan memperbaiki kemampuan pegawai untuk mencapai segala yang diinginkan melalui hasil usahanya sendiri, meningkatkan kemampuan pegawai dalam menentukan kejadian yang terjadi dalam pekerjaan, dan memberikan pengarahan kepada pegawai tentang segala sesuatu yang dicapai bukan karena keberuntungan semata tetapi dengan usaha yang maksimal.
3. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro juga perlu adanya peningkatan pada

kepuasan kerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaer, Abdul. 1993. *Gramatika Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyana dan Jati. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 18 No.2 Februari 2017.
- Fiqih Amalini, Henis. 2016. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 35 No. 1 Juni 2016
- Ghufro, et al. 2011. *Teori-Teori Psikologi* Yogyakarta: Ar-uzz Media.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jamaludin dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4, No.1, 2017
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Moehario. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oemar, Usailan. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Volume 2 Nomor 2 Edisi Agustus 2017.
- Rieger dan Slocum. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Rindiantika Sari Oxy dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 64 No. 1 November 2018 hal 28-35
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sasuwat, Milla; Tewel, Bernhard; Uhing, Yantje. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado*
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.