BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Data dan Objek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarkan secara langsung kepada para responden di 17 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tulang Bawang. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 15 Februari 2021 sampai dengan tanggal 01 Maret 2021. Penelitian menyajikan sampel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner

No.	Nama Dinas	Jumlah kuesioner yang disebar	Jumlah kuesioner yang kembali
1.	Dinas Pendidikan	5	3
2.	Dinas Kesehatan	5	3
3.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	5	3
4.	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	5	5
5.	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	5	3
6.	Dinas Ketahanan Pangan	5	5
7.	Dinas Lingkungan Hidup	5	5
8.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	5	3

9.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung	5	5
10.	Dinas Perhubungan	5	5
11.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	5	5
12.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	5	5
13	Dinas Pertanian	5	3
14.	Dinas Perdagangan	5	4
15.	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	5	3
16.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	5	3
17.	Badan Pendapatan Daerah	5	5
Total		**85**	**68**

Sumber : Data Diolah, 2021.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya 17 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan 17 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tulang Bawang telah memberikan izin untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Jumlah kuesioner menunjukkan jumlah sampel yang memenuhi kriteria penelitian :

1. Kasubag Umum, Kepegawaian, Keuangan dan lainnya yang dibawahi oleh Sekretariat Dinas.

2. Kepala Bidang/Kepala Seksi, Bendahara Umum, Sub Bagian/Seksi/Bidang ataupun pegawai yang ada di masing-masing Dinas.

3. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Berikut adalah tabel hasil penyebaran kuesioner, tingkat pengembalian, tingkat tidak kembalinya kuesioner, serta kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
Kuesioner yang disebarkan	85	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	17	20 %
Kuesioner yang digunakan	68	80 %
Tingkat Pengembalian	**80%**	

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 85 kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 kuesioner (80%), sehingga ada 17 kuesioner (20%) yang tidak dikembalikan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kepada responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden dalam penelitian ini. Berikut komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 tahun	13	19,1 %
31 – 40 tahun	30	44,1 %
41 – 50 tahun	20	29,4 %
> 50 tahun	5	7,3 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa usia responden terbanyak adalah pada usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang atau 44,1%, kemudian usia 41-50 sebanyak 20 orang atau 29,4%, usia 20-30 tahun sebanyak 13 orang atau 19,1% dan usia >50 tahun sebanyak 5 orang atau 7,3%.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	32	47%
Perempuan	36	53%
Total	**68**	**100%**

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 36 orang atau 53%, dan laki-laki 32 orang atau 47%.

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	7	10,3 %
D3	4	5,9 %
S1	33	48,5 %
S2	24	35,3 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 33 orang atau 48,5%, S2 sebanyak 24 orang atau 35,3%, SMA sebanyak 7 orang atau 10,3%, dan D3 sebanyak 4 orang atau 5,9%.

Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 – 5 tahun	15	22,1 %
6 – 10 tahun	15	22,1 %
11 – 15 tahun	17	25 %
> 16 tahun	21	30,8 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : Data Diolah, 2021.

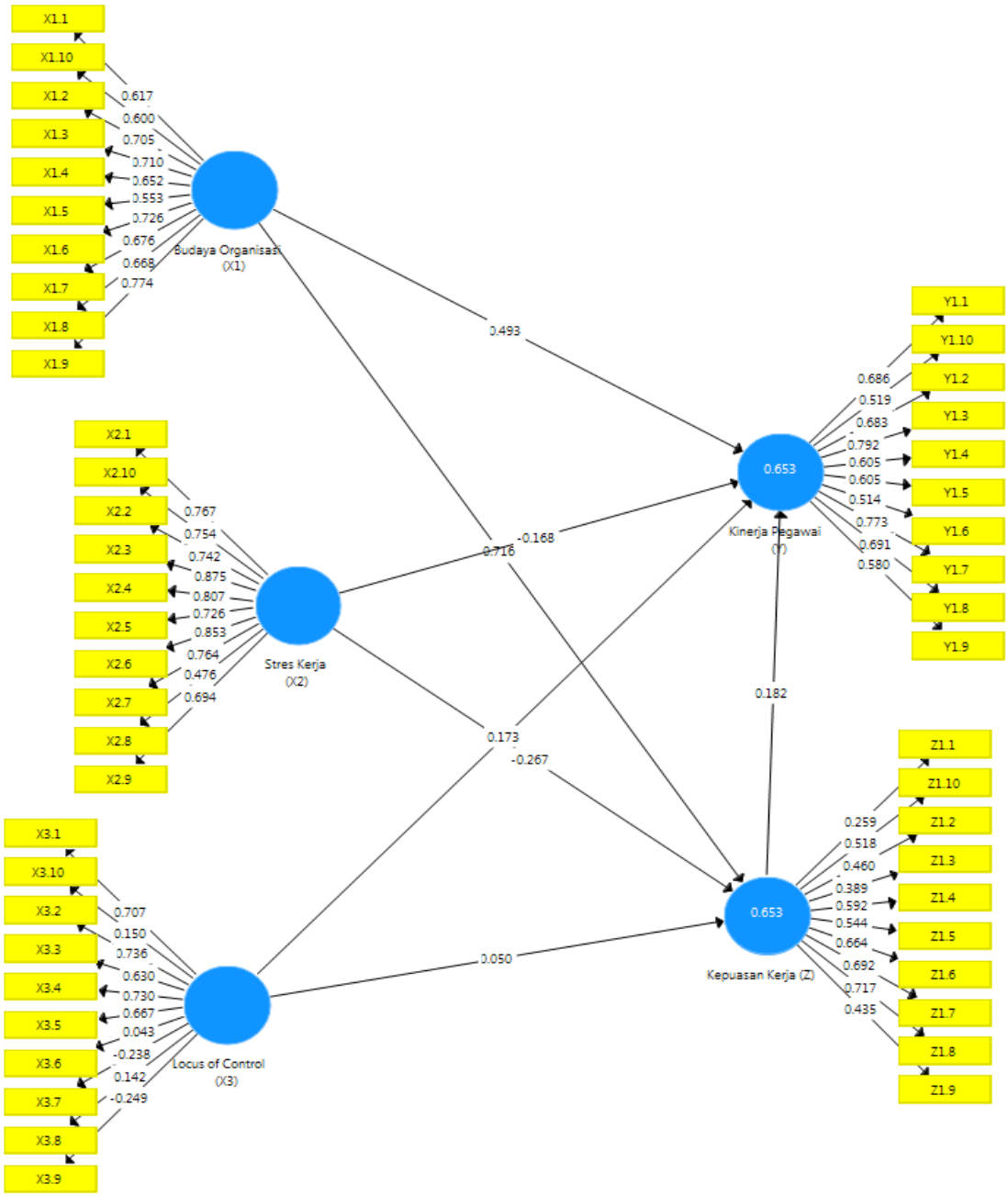
Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa masa bekerja responden terbanyak adalah >16 tahun yaitu 21 orang atau 30,8%, 11-15 tahun sebanyak 17 orang atau 25%, 1-5 tahun sebanyak 15 orang atau 22,1%, 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 22,1%.

4.2 Perancangan Model Struktural

4.2.1 Model Struktural

Berikut adalah hasil olah data model structural yang dibentuk sesuai dengan rumusan masalah dengan menggunakan software smartPLS versi 3.0

Gambar 4.1 Model Struktural



Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X1.1 : Pertanyaan Kuesioner 1

X1.2 : Pertanyaan Kuesioner 2

X1.3 : Pertanyaan Kuesioner 3

X1.4 : Pertanyaan Kuesioner 4

X1.5 : Pertanyaan Kuesioner 5

X1.6 : Pertanyaan Kuesioner 6

X1.7 : Pertanyaan Kuesioner 7

X1.8 : Pertanyaan Kuesioner 8

X1.9 : Pertanyaan Kuesioner 9

X1.10 : Pertanyaan Kuesioner 10

X2 : Stres Kerja

X2.1 : Pertanyaan Kuesioner 1

X2.2 : Pertanyaan Kuesioner 2

X2.3 : Pertanyaan Kuesioner 3

X2.4 : Pertanyaan Kuesioner 4

X2.5 : Pertanyaan Kuesioner 5

X2.6 : Pertanyaan Kuesioner 6

X2.7 : Pertanyaan Kuesioner 7

X2.8 : Pertanyaan Kuesioner 8

X2.9 : Pertanyaan Kuesioner 9

X2.10 : Pertanyaan Kuesioner 10

X3 : *Locus of Control*

X3.1 : Pertanyaan Kuesioner 1

X3.2 : Pertanyaan Kuesioner 2

X3.3 : Pertanyaan Kuesioner 3

X3.4 : Pertanyaan Kuesioner 4

X3.5 : Pertanyaan Kuesioner 5

X3.6 : Pertanyaan Kuesioner 6

X3.7 : Pertanyaan Kuesioner 7

X3.8 : Pertanyaan Kuesioner 8

X3.9 : Pertanyaan Kuesioner 9

X3.10 : Pertanyaan Kuesioner 10

Y : Kinerja Pegawai

Y1.1 : Pertanyaan Kuesioner 1

Y1.2 : Pertanyaan Kuesioner 2

Y1.3 : Pertanyaan Kuesioner 3

Y1.4 : Pertanyaan Kuesioner 4

Y1.5 : Pertanyaan Kuesioner 5

Y1.6 : Pertanyaan Kuesioner 6

Y1.7 : Pertanyaan Kuesioner 7

Y1.8 : Pertanyaan Kuesioner 8

Y1.9 : Pertanyaan Kuesioner 9

Y1.10 : Pertanyaan Kuesioner 10

Z : Kepuasan Kerja

Z1.1 : Pertanyaan Kuesioner 1

Z1.2 : Pertanyaan Kuesioner 2

Z1.3 : Pertanyaan Kuesioner 3

Z1.4 : Pertanyaan Kuesioner 4

Z1.5 : Pertanyaan Kuesioner 5

Z1.6 : Pertanyaan Kuesioner 6

Z1.7 : Pertanyaan Kuesioner 7

Z1.8 : Pertanyaan Kuesioner 8

Z1.9 : Pertanyaan Kuesioner 9

Z1.10 : Pertanyaan Kuesioner 10

Dari hasil perhitungan hubungan antara variable laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Outer Model (Outer Loading)

	Budaya Organisasi (X1)	**Stres Kerja (X2)**	***Locus of Control (X3)***	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1.1	0,617				
X1.2	0,705				

X1.3	0,710				
X1.4	0,652				
X1.5	0,553				
X1.6	0,726				
X1.7	0,676				
X1.8	0,668				
X1.9	0,774				
X1.10	0,600				
X2.1		0,767			
X2.2		0,742			
X2.3		0,875			
X2.4		0,807			
X2.5		0,726			
X2.6		0,853			
X2.7		0,764			
X2.8		0,476			
X2.9		0,694			
X2.10		0,754			
X3.1			0,707		
X3.2			0,736		
X3.3			0,630		
X3.4			0,730		
X3.5			0,667		
X3.6			0,043		
X3.7			-0,238		
X3.8			0,142		
X3.9			-0,150		
X3.10			0,150		
Y1.1				0,686	
Y1.2				0,683	

Y1.3				0,792	
Y1.4				0,605	
Y1.5				0,605	
Y1.6				0,514	
Y1.7				0,773	
Y1.8				0,691	
Y1.9				0,580	
Y1.10				0,519	
Z1.1					0,259
Z1.2					0,460
Z1.3					0,389
Z1.4					0,592
Z1.5					0,544
Z1.6					0,664
Z1.7					0,692
Z1.8					0,717
Z1.9					0,435
Z1.10					0,518

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Hasil dari interpretasi yang dihasilkan pada output diatas menunjukkan bahwa terdapat data tidak valid yang ditunjukkan oleh beberapa indikator dalam setiap variabel laten. Menurut (Chin, dalam Jogiyanto 2009) ketika indikator dinyatakan tidak valid maka indikator tersebut harus dihilangkan dari model. Hasil yang menunjukkan angka < 0,7 dinyatakan tidak valid. Indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. X1 (Budaya Organisasi)

- X1.1 dengan hasil perhitungan sebesar 0,617 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

- X1.4 dengan hasil perhitungan sebesar 0,652 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X1.5 dengan hasil perhitungan sebesar 0,553 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X1.7 dengan hasil perhitungan sebesar 0,676 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X1.10 dengan hasil perhitungan sebesar 0,600 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

2. X2 (Stres Kerja)

- X2.8 dengan hasil perhitungan sebesar 0,476 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X2.9 dengan hasil perhitungan sebesar 0,694 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator terebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

3. X3 (*Locus of Control*)

- X3.3 dengan hasil perhitungan sebesar 0,630 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X3.5 dengan hasil perhitungan sebesar 0,667 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X3.6 dengan hasil perhitungan sebesar 0,043 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

- X3.7 dengan hasil perhitungan sebesar -0,238 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X3.8 dengan hasil perhitungan sebesar 0,142 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X3.9 dengan hasil perhitungan sebesar -0,249 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- X3.10 dengan hasil perhitungan sebesar 0,150 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

4. Y (Kinerja Pegawai)

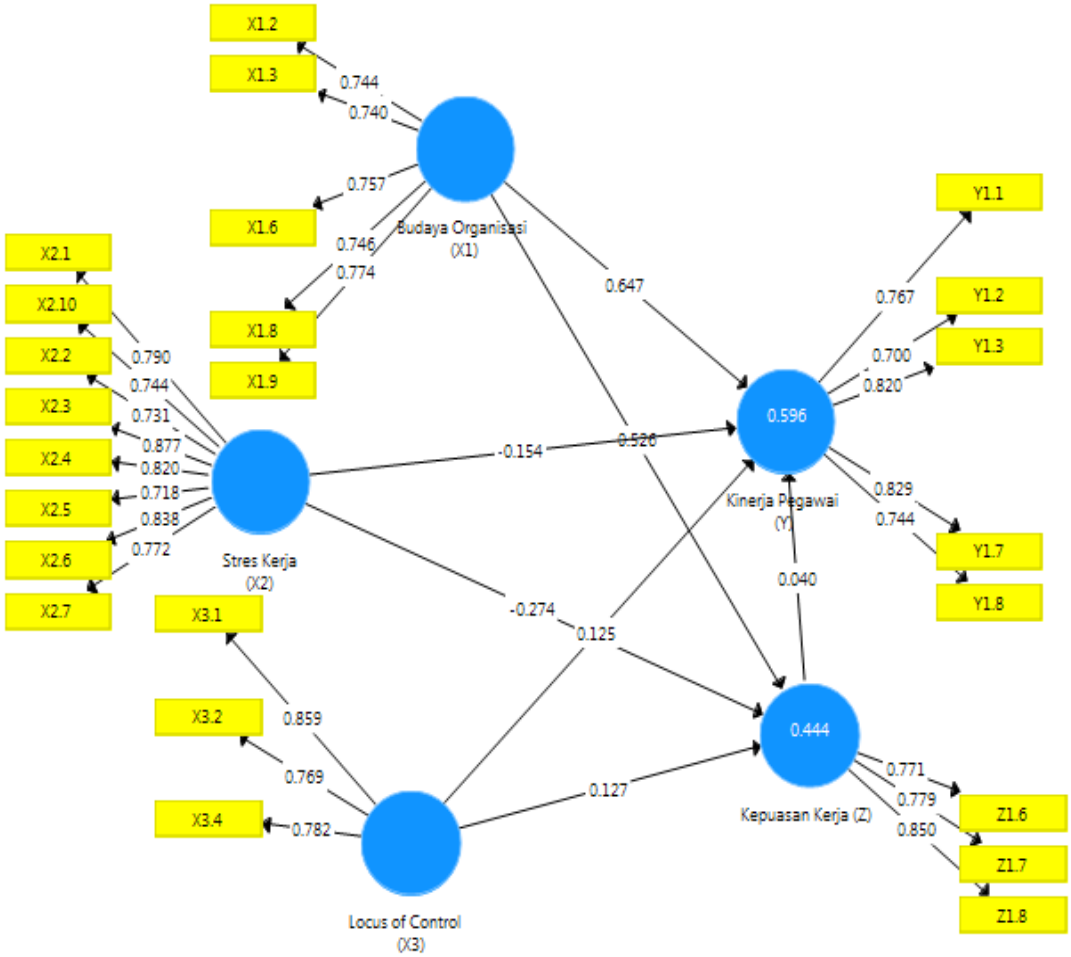
- Y1.4 dengan hasil perhitungan sebesar 0,605 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Y1.5 dengan hasil perhitungan sebesar 0,605 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Y1.6 dengan hasil perhitungan sebesar 0,514 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Y1.9 dengan hasil perhitungan sebesar 0,580 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Y1.10 dengan hasil perhitungan sebesar 0,519 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

5. Z (Kepuasan Kerja)

- Z1.1 dengan hasil perhitungan sebesar 0,259 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.2 dengan hasil perhitungan sebesar 0,460 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.3 dengan hasil perhitungan sebesar 0,389 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.4 dengan hasil perhitungan sebesar 0,592 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.5 dengan hasil perhitungan sebesar 0,544 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.9 dengan hasil perhitungan sebesar 0,435 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.
- Z1.10 dengan hasil perhitungan sebesar 0,518 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

Setelah dilakukan penghitungan model struktural dengan menghilangkan indikator yang tidak memenuhi syarat ketepatan sebesar > 0,7 terhadap hubungan antara variabel laten dengan indikatornya maka diperoleh hasil output sebagai berikut :

Gambar 4.2 *Output Calculate Alghoritm*



Hasil dari perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 4.8 *Outer Model (Outer Loading)*

	Budaya Organisasi (X1)	**Stres Kerja (X2)**	***Locus of Control* (X3)**	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1.2	0,744				
X1.3	0,740				
X1.6	0,757				

X1.8	0,746				
X1.9	0,774				
X2.1		0,790			
X2.2		0,731			
X2.3		0,877			
X2.4		0,820			
X2.5		0,718			
X2.6		0,838			
X2.7		0,772			
X2.10		0,744			
X3.1			0,859		
X3.2			0,769		
X3.4			0,782		
Y1.1				0,767	
Y1.2				0,700	
Y1.3				0,820	
Y1.7				0,829	
Y1.8				0,744	
Z1.6					0,771
Z1.7					0,779
Z1.8					0,850

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi ketepatan yaitu > 0,7.

4.3 Pengukuran Model

4.3.1 Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Menurut (Chin, dalam Jogiyanto 2009) jika *square root of average variance extracted (AVE)* konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Adapun hasil *output* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,566
Stres Kerja (X2)	0,621
Locus of Control (X3)	0,647
Kinerja Pegawai (Y)	0,598
Kepuasan Kerja (Z)	0,641

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Dari hasil table 4.9 diatas menunjukkan bahwa *average variance extracted (AVE)* dinyatakan memenuhi standard ketentuan yang sudah ditetapkan (Chin, dalam Jogiyanto 2009) yakni sebesar > 0,5.

4.3.2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* (Uji Reliabilitas)

Composite Reliability merupakan analisis data yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Hartono, dalam Jogiyanto 2009). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability. Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite*

reliability mengukur nilai sesungguhnya realiabilitas suatu konstruk (Salisbury et al, dalam Jogiyanto 2009). *Composite reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai hitung composite reliability > 0,7 (Hair et al, dalam Jogiyanto 2009).

Tabel 4.10 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel Laten	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha***
Budaya Organisasi (X1)	0,867	0,809
Stres Kerja (X2)	0.929	0,917
Locus of Control (X3)	0,846	0,725
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	0,831
Kepuasan Kerja (Z)	0,843	0,722

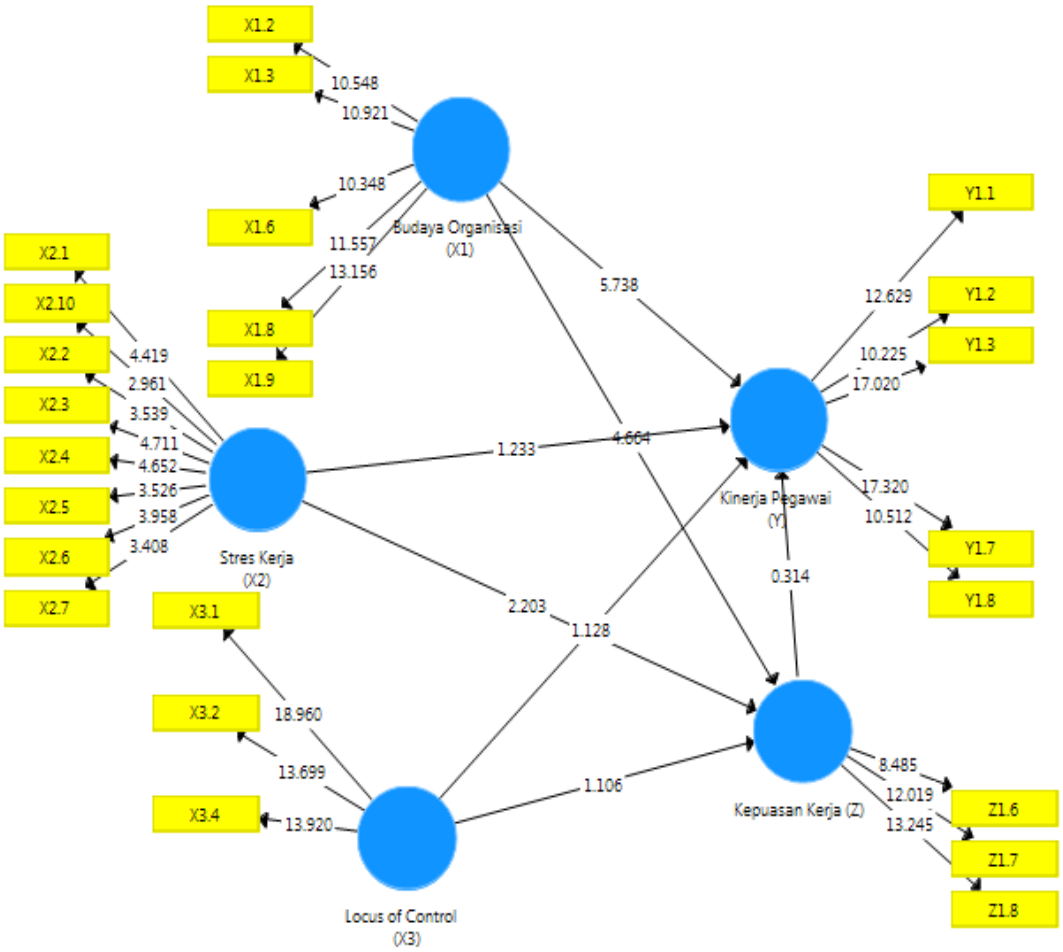
Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Data dinyatakan reliable karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukkan hasil perhitungan > 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

4.4 Uji Hipotesis

Menurut (Hartono, dalam Jogiyanto 2009), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistics*. Jika nilai *T-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table* maka hipotesis dinyatakan terdukung dan dapat diterima. Berikut output dari *bootstrapping* perhitungan signifikansi keterdukungan hipotesis.

Gambar 4.3 *Output Bootstraping*



Tabel 4.11 Outer Model *T-Statistics*

	Budaya Organisasi (X1)	**Stres Kerja (X2)**	***Locus of Control* (X3)**	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1.2	10,548				
X1.3	10,921				
X1.7	10,348				
X1.8	11,557				
X1.9	13,156				
X2.1		4,419			
X2.2		3,539			
X2.3		4,711			
X2.4		4,652			
X2.5		3,526			
X2.6		3,958			
X2.7		3,408			
X2.10		2,961			
X3.1			18,960		
X3.2			13,699		
X3.4			13,920		
Y1.1				12,629	
Y1.2				10,225	
Y1.3				17,020	
Y1.7				17,320	
Y1.8				10,512	
Z1.6					8,485
Z1.7					12,019
Z1.8					13,245

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Tabel 4.12 *Total Effect*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistic	T-Table
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,647	0,638	0,113	5,738	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,154	-0,144	0,125	1,233	0,218
Locus of Control -> Kinerja Pegawai	0,125	0,125	0,111	1,128	0,260
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,526	0,526	0,113	4,664	0,000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,274	-0,272	0,124	2,203	0,028
Locus of Control -> Kepuasan Kerja	0,127	0,129	0,114	0,106	0,269
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,040	0,041	0,127	0,314	0,754
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,021	0,019	0,068	0,310	0,757
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,011	-0,014	0,039	0,279	0,780
Locus of Control ->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,005	0,009	0,025	0,203	0,839

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 5%) dengan jumlah responden sebesar 68, maka nilai *T-Table* adalah sebesar (1,99). Dapat disimpulkan apabila *T-Statistics*

> *T-Table* dengan tingkat keyakinan 0,05 maha hipotesis dapat terdukung dan diterima, sebaliknya apabila hasil *T-Statistics* < *T-Table* dengan tingkat keyakinan 0,05 maka hipotesis tidak terdukung dan ditolak. Berikut adalah table perbandingan hasil *T-Statistics* dengan *T-Table* :

Tabel 4.13 Perbandingan *T-Statistics* dan *T-Table*

Variabel	T-Statistic	T-Table	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	5,738	1,99	Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	1,233	1,99	Tidak Signifikan
Locus of Control -> Kinerja Pegawai	1,128	1,99	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	4,664	1,99	Signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	2,203	1,99	Signifikan
Locus of Control -> Kepuasan Kerja	0,106	1,99	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,314	1,99	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,310	1,99	Tidak Signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,279	1,99	Tidak Signifikan
Locus of Control ->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,203	1,99	Tidak Signifikan

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* harus (>1,99) untuk hipotesis *two tailed* (Jogiyanto, 2009). Berdasarkan pegujian hipotesis yang dikemukakan table 4.13 diatas dengan menggunakan metode analisis *bootstrapping* pada *software smartPLS* versi 3.0 maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel laten Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan **berpengaruh dan signifikan**, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* > *T*-Table atau 5,738 > 1,99, artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H1 dalam penelitian ini.

2. Variabel laten Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 1,233 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H2 dalam penelitian ini.

3. Variabel laten *Locus of Control* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 1,128 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H3 dalam penelitian ini.

4. Variabel laten Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **berpengaruh dan signifikan**, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* > *T*-Table atau 4,664 > 1,99, artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H4 dalam penelitian ini.

5. Variabel laten Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **berpengaruh dan signifikan**, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* > *T*-Table atau 2,203 > 1,99, artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H5 dalam penelitian ini.

6. Variabel laten *Locus of Control* (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis

menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 0,106 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H6 dalam penelitian ini.

7. Variabel laten Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 0,314 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H7 dalam penelitian ini.

8. Variabel laten Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 0,310 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, karena jalur yang pertama (langsung) mempunyai hasil **signifikan**, namun jalur yang kedua (tidak langsung) mempunyai hasil **tidak signifikan**.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Budaya Organisasi maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, demikian hasil H8 dalam penelitian ini.

9. Variabel laten Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 0,279 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, karena baik jalur yang pertama (langsung) maupun jalur yang kedua (tidak langsung) **tidak berpengaruh signifikan.**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Stres Kerja maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, demikian hasil H9 dalam penelitian ini.

10. Variabel laten *Locus of Control* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan **tidak berpengaruh dan tidak signifikan** karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *T-Statistics* < *T-Table* atau 0,203 < 1,99, artinya Ha ditolak dan Ho diterima, karena baik jalur yang pertama

(langsung) maupun jalur yang kedua (tidak langsung) **tidak berpengaruh signifikan.**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada *Locus of Control* maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, demikian hasil H10 dalam penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T-Statistic	T-Table	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	5,738	1,99	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	1,233	1,99	Ha2 ditolak dan Ho2 diterima
Locus of Control -> Kinerja Pegawai	1,128	1,99	Ha3 ditolak dan Ho3 diterima
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	4,664	1,99	Ha4 diterima dan Ho4 ditolak
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	2,203	1,99	Ha5 diterima dan Ho5 ditolak
Locus of Control -> Kepuasan Kerja	0,106	1,99	Ha6 ditolak dan Ho6 diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,314	1,99	Ha7 ditolak dan Ho7 diterima
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,310	1,99	Ha8 ditolak dan Ho8 di terima
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,279	1,99	Ha9 ditolak dan Ho9 diterima
Locus of Control			

->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,203	1,99	Ha10 ditolak dan Ho10 diterima

Sumber : Data Diolah SMARTPLS3, 2021.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada table 4.14 diatas dengan menggunakan analisis *bootstraping* pada *software smartPLS* versi 3.0.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi **berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi dapat dijalankan dengan baik ketika anggota di dalam organisasi dapat memahami norma dan nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Norma dan nilai yang ada digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi, tujuannya agar setiap anggota memiliki kesesuaian persepsi dan cara pandang dalam mencapai visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik akan membuat pegawai untuk berprilaku dan bertindak sesuai dengan nilai ataupun norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kesamaan persepsi dan cara pandang setiap anggota organisasi akan mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk dalam diri setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Wahyuni, 2016). Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ravionita (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai dan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh organisasi dapat mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasilnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjannya dengan baik lalu kinerjannya dapat meningkat.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Stres Kerja **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa pegawai tidak mengalami stress kerja dengan adanya beban kerja yang berat, waktu kerja yang lama ataupun sikap pemimpin kepada mereka. Dari hasil tersebut, peneliti mengindikasikan bahwa pegawai relatif tidak mengalami stress kerja, sehingga variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa saja membuat pegawai merasa stress kerja dan tertekan, namun lingkungan dan suasana yang diciptakan oleh organisasi membuat stress kerja yang dialami oleh pegawai bisa teratasi dengan baik, seperti memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sikap pimpinan yang tidak pilih kasih dengan pegawainya. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pegawai dalam bekerja, sehingga ketika pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja pegawai bisa saling berkomunikasi, memecahkan masalah serta mencari solusi bersama-sama dengan rekan sekerja ataupun dengan pimpinan.

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Atau memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gedhe Sudha Cahyana & I Ketut Jati (2017)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Stres, pegawai akan mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan, tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

4.5.3 Pengaruh *Locus of Control* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa *Locus of Control* **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa pada *locus of control* eksternal pegawai cenderung memiliki jawaban kurang setuju (netral) dan juga setuju, yang artinya bahwa pegawai masih menganggap bahwa segala kejadian dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya bergantung pada keberuntungan, takdir, atau nasib sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan peningkatan kinerja, mudah menyerah, dan bergantung pada orang lain karena menurut mereka dilakukan atau tidaknya peningkatan kinerja dampak positive yang akan diterima hanya tentang masalah keberuntungan. Ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya, belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Jaya dan Rahmat (2005) *Locus of Control* adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya. *Locus of Control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuni (2016) menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Keadaan ini dikarenakan

pegawai dapat memberdayakan *locus of control* baik internal maupun eksternal, sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, baik itu secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian kinerjanya.

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi **berpengaruh** terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti, bahwa budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kepuasan yang semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Semakin tinggi kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggotanya maka akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga nantinya akan meningkatkan kepuasan. Budaya yang ada dalam organisasi antara lain integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan. Ketika pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan nilai – nilai yang ada tentu dapat hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penerapan budaya organisasi pada organisasi, kepuasan kerja bisa didapatkan dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai bagian lain dalam memberikan pelayanan dengan baik. Hubungan antara satu pegawai dengan pegawai lain baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya dapat mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan serta mendapatkan kepuasan kerja yang lebih dari pada sekedar uang dan prestasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Robbins (2006) yang mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan

oleh organisasi, sedangkan aturan dan standard tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam organisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih menonjolkan perilaku yang kompetitif, suka bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan usaha sendiri sehingga dapat tercipta kepuasan kerja.

4.5.5 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Stres Kerja **berpengaruh** terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Stres kerja bisa diakibatkan karena pengaruh gaji yang diterima pegawai, ataupun beban kerja yang berat. Apalagi pada saat sekarang ini perekonomian menjadi sangat sulit sehingga seseorang banyak yang mengalami stres karena kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Ketika gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Komunikasi dan hubungan dengan rekan sekerja dalam menjalani pekerjaan yang berat juga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang banyak tidak akan dijadikan beban, melainkan dijadikan tantangan agar perkerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

Seorang ahli yaitu Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis. Stress kerja biasanya terjadi ketika terlalu banyak pikiran ataupun tuntutan pekerjaan bahkan ketika menghadapi situasi yang tidak

terkontrol. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2012) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin buruk stres kerja maka akan membuat kepuasan semakin menurun atau sebaliknya. Hal ini menyimpulkan bahwa stres kerja pada masih tergolong rendah. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Tunjungsari (2011) tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang mengatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

4.5.6 Pengaruh *Locus of Control* (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa *Locus of Control* **tidak berpengaruh** terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa pada *locus of control* eksternal pegawai cenderung memiliki jawaban kurang setuju (netral) dan juga setuju pada setiap indikatornya, yang artinya bahwa para pegawai cenderung merasa tidak terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena percaya bahwa segala sesuatu baik yang akan mereka dapatkan bukan berasal dari usaha ataupun kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menganggap bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan dan segala kejadian baik seperti memiliki pekerjaan yang bagus, mendapatkan uang yang banyak & kenaikan jabatan serta hal baik apapun yang terjadi dalam kehidupannya itu hanya bergantung pada masalah keberuntungan, takdir, atau nasib yang dimiliki bukan karena usaha yang mereka jalankan.

Menurut Spector (2010) *Locus of Control* didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). Penempatan faktor eksternal dan internal dalam menghadapi suatu peristiwa dapat memberikan dampak bagi seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diakukan oleh Prayoga Putra

Wardhana (2020) menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Tingginya locus of control karyawan akan menurunkan kepuasan kerja. Locus of control dapat diartikan dengan tingkat keyakinan seseorang atau individu dalam mempresepsikan keberhasilan, dan keberhasilan itu tercapai karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap adanya korelasi antara usaha, keberhasilan dan kepercayaan diri.

4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa indikator kepuasan atas gaji menghasilkan rata-rata (mean) paling rendah daripada indikator yang lain sehingga dari hasil tersebut peneliti mengindikasikan bahwa pegawai relatif kurang puas atas gaji yang diterima. Ketidakpuasan atas gaji tersebut diindikasikan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja timbul akibat adanya rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya kepuasan seorang pegawai harus benar-benar terpenuhi agar kinerjanya dlam bekerja dalam menjadi maksimal.

Dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kondisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Akehurst (2009) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berhubungan dengan peningkatan kinerja. Namun secara empiris hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Amalini (2016) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.8 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja **tidak dapat memediasi** pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi berjalan dengan baik dalam organisasi, hal tersebut tidak selalu membuat pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Ketidakpuasaan pegawai dalam bekerja tentu akan menganggap pekerjaan mereka merupakan sesuatu yang sangat tidak menyenangkan dan kemudian akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan. Untuk mencapai kinerja karyawan akan lebih efektif jika melalui jalur langsung, karena tanpa melalui mediasi kepuasan kerja, budaya organisasi justru akan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja melalui hubungan langsung.

Budaya organisasi menurut Lathans (1998) ialah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sedangkan Robbins (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik Isnanto, dkk (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi

pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Budaya organisasi maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

4.5.9 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa pegawai tidak mengalami stress kerja dengan adanya beban kerja yang berat, waktu kerja yang lama ataupun sikap pemimpin kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja yang dialami pegawai bisa diatasi dengan baik, hal tersebut belum tentu membuat mereka merasakan kepuasannya dalam bekerja. Ketidakpuasaan pegawai dalam bekerja tentu akan menganggap pekerjaan mereka merupakan sesuatu yang sangat tidak menyenangkan dan kemudian akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa baik pengaruh langsung maupun tidak langsung antara stress kerja terhadap kinerja hasilnya stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja sendiri merupakan pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Yoga Sugama (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Pegawai, artinya kepuasan kerja merupakan mediasi sempurna antara stress dan

kinerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang meningkat akan menjadikan seseorang tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja mulai menurun karena stres secara otomatis mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya jadi pengaruhnya negatif.

4.5.10 Pengaruh *Locus of Control* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian pada OPD Kab. Tulang Bawang melalui angket penelitian, terlihat bahwa sebagian pegawai memiliki *locus of control* eksternal dan mempercainya. Peneliti mengindikasikan bahwa jika seseorang memiliki *locus of control* eksternal dia tidak akan yakin dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya lalu akan berdampak pada tidak munculnya rasa kepuasan kerja. Ketika rasa kepuasan kerja dapat tercipta, pegawai akan merasa senang dan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang selanjutnya kinerjanya dapat diandalkan.

Menurut Jaya dan Rahmat (2005) *Locus of Control* adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya. Sedangkan Robbins (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayoga Putra Wardhana (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Pegawai. Penelitian ini membuktikan adanya mediasi penuh (full mediation). Kepuasan kerja merupakan yang dapat memediasi *locus of control*

pada kinerja karyawan. Jadi tingginya *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja, jadi karyawan memiliki *locus of control* yang baik dapat di intreprestasikan bahwasannya karyawan tersebut termasuk memiliki kepuasan kerja yang baik yang sehingga kinerja dari karyawan tersebut meningkat.

\