

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN OKU

Deskarfi¹, Noviansyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

noviansyahrais95@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Locus Of Control, and Job Stress Against Employee Performance of the Transportation Office of Oku, the population in this study were all employees of the Transportation Office of Oku who were 76 Civil Servants (PNS), the analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the F test calculation obtained the calculated F value of 926.756 while the F table was 2.73. This means that Simultaneously Organizational Culture, locus of control, and Job Stress significantly influence the performance of the Oku Transportation Department. Adjusted Square value of 0.974 or (97.4%) this shows the Effect of Organizational Culture, Locus Of Control, and Job Stress on Employee Performance of the Transportation Department of Oku by 97.4% while the remaining 2.6% is influenced and explained by other variables which is not included in this research model such as Work Discipline and Leadership Style.

Keywords: *Organizational Culture, Locus Of Control, Job Stress, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Oku, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Oku yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 76 responden, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 926,756 sedangkan F tabel 2,73. Hal ini berarti secara Simultan Budaya Organisasi, *locus of control*, dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Oku. Nilai *Adjusted Square* sebesar 0,974 atau (97,4%) hal ini menunjukkan Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Oku sebesar 97,4% sedangkan sisa sebesar 2,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Aspek yang paling penting dalam setiap organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Aspek ini dapat membawa dampak yang paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar keinginan untuk mencapai tujuan Bersama (Robbin, 2006:5).

Oleh karena itu, alasan organisasi didirikan karena organisasi merupakan suatu kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai suatu tujuan yang tidak dapat



dicapai individu secara perorangan, sehingga dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan individu-individu atau kelompok tersebut. Tindakan- tindakan tersebut akan disertai hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi tersebut, sehingga akan tercipta harapan-harapan tertentu yang harus diperankan masing-masing individu.

Peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan tentu saja terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh aparat pelaksana unit pelayanan publik tersebut. Oleh karena itu, pemerintah sebagai organisasi yang mempunyai aparat harus mampu mengembangkan dan mendayagunakan mereka sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas mereka.

Peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan kepegawaian (personalia) untuk menjamin bahwa mereka diperankan secara efisien dan efektif. Efisiensi dan efektifitas pendayaguna aparat dapat dilihat dari tingkat produktifitas yang tinggi. Hal tersebut sangat tergantung pada kinerja aparat. Hal itu disebabkan kinerja adalah rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan nilai keberhasilan pelaksanaan realisasi tugas nyata dengan standar.

Kinerja dalam sebuah perusahaan atau instansi dapat dipengaruhi oleh *locus of control* baik *internal locus of control* maupun *external locus of control* yang merupakan pengaruh dari dalam individu atau pribadi yang melaksanakannya. Selain itu budaya organisasi dan tingkat stres kerja pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki pegawai perusahaan atau instansi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama dimana pemberian tugas disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya dan setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan ahli di bidangnya masing-masing.

Fenomena yang terjadi terhadap kinerja di Dinas Perhubungan OKU, menunjukan budaya organisasi yang diciptakan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ketika budaya yang diciptakan lebih baik kinerja karyawan meningkat lebih baik. Pekerjaan yang monoton, menumpuknya tugas pada satu pegawai menimbulkan stres kerja yang berujung pada menurunnya kinerja. Begitu juga dengan *Locus of control* tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2006:139).

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perhubungan OKU dalam hubungannya dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang kurang

tepat karena bukan ahli di bidangnya, pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Hal ini ditegaskan dalam penelitian dan dengan latar belakang inilah penulis tertarik untuk membahas tentang “Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan OKU”.

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kekayaan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Griffin, 2002:162).

Budaya organisasi adalah sistem nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Wilson, 2012:255).

Sementara itu menurut Mangkunegara (2008:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Husein (2008: 98) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
5. Dukungan atasan termasuk dalam komunikasi
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi
7. Toleransi terhadap konflik, sejauhmana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapatan secara terbuka

8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal, kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri

Locus Of Control

Menurut Rotter (dikutip dari Suwarsi & Budimanti, 2009), *locus of control* adalah Suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Adapun dimensi-dimensi *locus of control* menurut Rotter (dikutip Karimi & Alipour, 2011) sebagai berikut.

a. Locus of control internal

Locus of control internal mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri.

b. Locus of control eksternal

Locus of control eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu.

Berdasarkan pandangan ahli disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Indikator Locus of Control

Menurut Kuzgum (dikutip Hamedoglu & Gulay, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

a. Keluarga

Keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang

mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. (*locus of control eksternal*). Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control internal*).

b. Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap locus of control.

c. Pelatihan

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

Stres Kerja

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan definisi tentang stres kerja yaitu Hariandja (2002:303) mengemukakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:157) adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Dwiyantri (2001:75) terdapat beberapa faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, antara lain:

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka.

- 
- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
 - c. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.
 - d. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin.
 - e. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajemen yang cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
 - f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang di raihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.
 - g. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins yang dialih Bahasa oleh Pujatmaka (2008:375) bahwa di bagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, dan Lelah mental

2. Indikator pada fisik, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, dan problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada perilaku meliputi, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Ada beberapa ahli mengemukakan arti kinerja seperti menurut Robbin (2006:9) bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu, menurut Eko (2015:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan.

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2005) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:59) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. **Jumlah pekerjaan**, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. **Kualitas pekerjaan**, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan, karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut
3. **Ketepatan waktu**, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. **Kehadiran**, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

METODELOGI PENELITIAN

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Purwadi (2000:46) adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari objek penelitian. "Data primer dalam penelitian ini di kumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner. Menurut Sugiyono (2010:142), "Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sepaat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Pemilihan kuisisioner tertutup, didasarkan pada pertimbangan antara lain:

praktis, hasilnya mudah dikelola, responden tidak perlu membuat jawaban secara tertulis dan hemat waktu.

Populasi merupakan objek atau subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Ridwan dan Sunarto, 2010:8). Dalam penelitian ini, penulis memakai data pegawai Dinas Perhubungan OKU yaitu 76 Orang, yang meliputi subbag perencanaan dan keuangan, subbag umum dan kepegawaian, seksi lalu lintas, seksi angkutan, seksi prasarana, seksi pengembangan, seksi keselamatan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Validitas dan keandalan suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan dan data yang diperoleh. Jika alat ukur yang digunakan itu tidak valid dan tidak handal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 16.0*. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari *confidence interval* keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($df = n-2$) = $76-2 = 74$ maka r tabel adalah 0,2257. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
P1	0.991	0.226	Valid
P2	0.813	0.226	Valid
P3	0.963	0.226	Valid
P4	0.851	0.226	Valid
P5	0.840	0.226	Valid
P6	0.963	0.226	Valid
P7	0.870	0.226	Valid
P8	0.913	0.226	Valid
P9	0.920	0.226	Valid
P10	0.838	0.226	Valid
P11	0.991	0.226	Valid
P12	0.983	0.226	Valid
P13	0.991	0.226	Valid
P14	0.991	0.226	Valid
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lotus of control (X2)			
P1	0.935	0.226	Valid

P2	0.925	0.226	Valid
P3	0.807	0.226	Valid
P4	0.961	0.226	Valid
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X3)			
P1	0.833	0.226	Valid
P2	0.790	0.226	Valid
P3	0.943	0.226	Valid
P4	0.857	0.226	Valid
P5	0.898	0.226	Valid
P6	0.902	0.226	Valid
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)			
P1	0.862	0.226	Valid
P2	0.810	0.226	Valid
P3	0.867	0.226	Valid
P4	0.961	0.226	Valid
P5	0.810	0.226	Valid
P6	0.881	0.226	Valid
P7	0.962	0.226	Valid
P8	0.831	0.226	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 76 responden terdapat pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Product Moments Pearson* r-hitung. Setiap item pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Penghitungan uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0* dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0.988	Reliabel
Lotus Of Control (X2)	0.961	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.958	Reliabel
Kinerja (Y)	0.968	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur tinggi karena masing-masing variabel bernilai di atas 0,70 yaitu budaya organisasi (X1) = 0,988, *locus of control* (X2) = 0,961, stres kerja (X3) = 0.958 dan Kinerja (Y) = 0,968.

Uji Asumsi Klasik

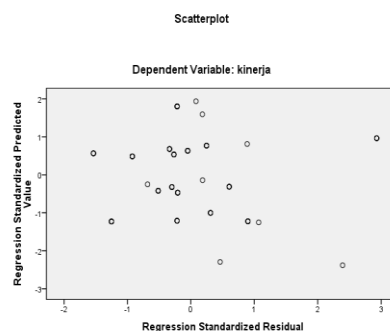
Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolonieritas adalah dengan melihat besaran korelasi antara variabel independen dan besarnya tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir, Untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai *toleranc* < 0,1 dan nilai VIF > 10. Jika terdapat korelasi sempurna diantara sesama variabel bebas, maka konsekuensinya adalah: (1) koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir, (2) nilai *standard error* setiap regresi menjadi tak terhingga. Apabila terjadi korelasi antara variabel independen, maka dinamakan terdapat masalah multikolonearitas:

Coefficients (a) VIF dan tolerance masing-masing variabel yakni budaya organisasi VIF sebesar 249.377 dan tolerance sebesar 0,004, *locus of control* VIF 40.877 dan tolerance 0,024 dan stres kerja VIF 142.743 dan tolerance 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa ke tiga variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1. Hal ini berarti tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala varians yang tidak sama ini disebut heteroskedastisitas sedang bila mengalami kesamaan varians disebut homokedastisitas. Salah satu uji untuk menguji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran varian residul.

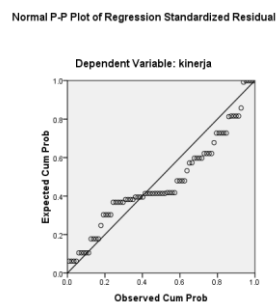


Gambar 1.
Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1 terlihat dari grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji normal P-Pplot . Pada penelitian ini menggunakan uji normal P-Pplot pada gambar 2 berikut :



Gambar 2
Grafik P-Plot Regression

Pada gambar 2 grafik memperlihatkan P-Pplot terletak disekitar garis diagonal. P-Pplot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data adalah normal.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini adalah Perhitungan dengan model regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *program SPSS 16*. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Coefficiens^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.950	.542	
budaya organisasi	.464	.164	.838
locus of control	-.105	.228	-.055
stres kerja	.270	.296	.204

Hasil perhitungan dari model regresi linier berganda dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.950 + 0.464X_1 - 0.105X_2 + 0.270X_3$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta = 0.950, Hal ini berarti bahwa, apabila nilai budaya organisasi, locus of control dan stres kerja tidak ada atau nol, maka tingkat atau besarnya variabel dependen (kinerja) Y akan sebesar 0.950%.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0.464 berarti jika budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja juga naik sebesar 0,464 dengan ketentuan variabel *locus of control* dan stres kerja konstan.
- Nilai koefisien regresi *locus of control* (X2) sebesar -0,105 berarti jika *locus of control* (X2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,105 dengan variabel budaya organisasi dan stres kerja konstan.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar 0,270, berarti jika stres kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja juga naik sebesar 0,270 dengan variabel budaya organisasi dan *locus of control* konstan.

Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis individual (Uji t) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh masing-masing variabel karakteristik budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Perhubungan OKU. Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4: Hasil t-test

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig	Ket
Budaya organisasi (X1)	2.834		.006	Sig
Lotus of Control (X2)	-.460	1.993	.647	Sig
Stres Kerja (X3)	.913		.365	Sig

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 4 diperoleh:

- Nilai t hitung (X1), sebesar 2.834 dengan t tabel (df = n-k-1=76-3-1= 72) sebesar 1.993 Maka budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU karena t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2.834 > 1.993$

- b) Nilai t hitung (X2), sebesar 0.460 dengan t tabel ($df = n-k-1=76-3-1= 72$) sebesar 1.993. Maka *locus of control* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU karena t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu $0.460 < 1.993$.
- c) Nilai t hitung (X3), sebesar 0.913 dengan t tabel ($df = n-k-1=76-3-1= 72$) sebesar 1.993. Stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU karena t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu $0.913 < 1.993$.

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Pengujian hipotesis serentak (Uji F) digunakan untuk menguji budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan OKU. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5
Hasil Pengujian Secara Bersama-sama

Variabel Bebas	F-hitung	F-tabel	Sig.	Ket
Budaya organisasi (X1)				
<i>Locus of control</i> (X2)	926.756	2.73	0,000	Sig
Stres Kerja (X3)				

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 926.756 yang lebih besar dari nilai F tabel ($df = n-k-1 = 76-3-1 = 72$) sebesar 2.73. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak. Hal ini berarti budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU. Kurva uji F dapat digambarkan sebagai berikut:

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh atau kontribusi variabel independen (X) yaitu budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja dan (Y) yaitu kinerja pegawai dinas perhubungan OKU. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	1.115

Berdasarkan tabel 6 diperoleh angka R^2 (Adjusted Square) sebesar 0,974 atau (97,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2),

stres kerja (X3) terhadap kinerja dinas perhubungan OKU sebesar 97,4%, sedangkan sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Dari hasil analisis diketahui jika budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan OKU dilihat dari nilai koefisien *f*-hitung lebih besar dari pada *f*-tabel yaitu $926.756 > 2.73$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan OKU, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuni (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah pada pemerintah kabupaten Bengkalis.

Sedangkan secara parsial hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja namun *locus of control* dan stres kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan OKU, dilihat dari nilai koefisien *t*-hitung budaya organisasi (X1) lebih besar dari *t* tabel yaitu $2,834 > 1.993$ artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan nilai koefisien *t*-hitung *locus of control* (X2) lebih kecil dari *t*-tabel yaitu $0,460 < 1.993$ artinya tidak ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, begitu juga dengan nilai koefisien *t*-hitung stres kerja (X3) lebih kecil dari *t*-tabel yaitu $0.913 < 1.993$ artinya tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja, oleh karenanya penelitian ini kontradiktif dengan hasil yang dicapai oleh Setyowati Subroto (2017) dimana dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perhubungan OKU menyatakan bahwa *locus of control* dan stres kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai karena hasilnya tidak signifikan, dimana responden tidak merespon *locus of control* dan stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja, hal ini disebabkan oleh pegawai Dinas Perhubungan OKU tidak dapat memberdayakan *locus of control* baik internal maupun eksternal dalam menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan kurang berupaya untuk mampu menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik, dengan demikian maka variabel *locus of control* dan stres



kerjasama perlu dijadikan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan OKU

Pada hakekatnya peranan sumber daya manusia tidaklah dapat diabaikan dalam mencapai *competitive advantage*. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian Rivai dan Sagala (2009:1). Kinerja dalam sebuah perusahaan atau instansi dapat dipengaruhi oleh *locus of control* baik *internal locus of control* maupun *external locus of control* yang merupakan pengaruh dari dalam individu atau pribadi yang melaksanakannya, selain itu budaya organisasi dan tingkat stress kerja pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja. Seperti yang terjadi terhadap kinerja di Dinas Perhubungan OKU, menunjukkan budaya organisasi yang diciptakan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ketika budaya yang diciptakan lebih baik kinerja karyawan meningkat lebih baik. Pekerjaan yang monoton, menumpuknya tugas pada satu pegawai menimbulkan stres kerja yang berujung pada menurunnya kinerja. Begitu juga dengan *Locus of control* dan tingkat stres kerja karyawan meskipun tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Dinas Perhubungan OKU namun secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan OKU. Terlihat dari nilai Adjusted square yang menunjukkan angka sebesar 0,974 atau (97,4%) pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memiliki beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel *locus of control* dan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU, sedangkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU.
2. Hasil pengujian koefisien determinasi, didapat nilai R Square sebesar 0.974 yang mana menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan OKU tersebut sebesar 97,4%, Sedangkan sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dwiyanti, Sri (2001). *Konflik di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Griffin, Ricky. 2002. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Erlangga., Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malaya, SP.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Bumi Aksara: Jakarta
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Hamedoglu MA, Kantor J and Gülay E. *The effect of locus of control and culture on leader preferences*. IOJES. 2012; 4(2): 319-324. PubMed | Google Scholar
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Karimi, R dan Alipour, F. 2011. *Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236
- Mangkunegara, P. Anwar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Purwadi. 2000. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ridwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2010. *Statistika dan Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwarsi, Sri., Budianti, Nadia. 2009. *"Influence Of Locus Of Control And Job Involvement To Organizational Cultural Applied By Employees On Bank X"*. World academy of science, engineering and technology 3, 12-24
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn (2005). *Organizational Behaviour*, John Wiley and Son Inc
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat